

CI VEDIAMO AL LAVORO

10 risposte *per* 10 domande



**VERSIONE
AGGIORNATA**



COS'È FONDAZIONE LAVORO

La Fondazione Lavoro è un'Agenzia per il lavoro. I consulenti delegati della Fondazione, oltre 2000 professionisti preparati e specializzati, svolgono attività di ricerca, selezione e ricollocamento professionale. Cerca il delegato della tua provincia su www.fondazionelavoro.it.

COSA FA FONDAZIONE LAVORO

La Fondazione Lavoro è anche soggetto promotore di tirocini su tutto il territorio nazionale; nell'ultimo triennio sono stati attivati attraverso la Fondazione oltre 50mila percorsi di formazione on the job per i giovani ed i meno giovani, consentendo attraverso questo strumento a più della metà dei tirocinanti di essere assunti nelle imprese ospitanti. Per attivare un tirocinio è possibile rivolgersi al Consulente del Lavoro delegato più vicino, che aiuterà ad avviarlo mettendo a disposizione tutta l'esperienza e la professionalità di cui dispone.

INFO SU FONDAZIONE LAVORO

www.fondazionelavoro.it

CI VEDIAMO AL LAVORO

10 risposte *per* 10 domande

A CURA DI
Ignazio Marino

GLI AUTORI
Paola Cogotti
Simona D'Alessio
Giorgia D'Errico
Enrico Limardo
Benedetta Pacelli
Andrea Pozzatti
Eleonora Voltolina

ILLUSTRAZIONI
Valerio Gori

EDITING
Raffaella Gargiulo

II EDIZIONE
maggio 2016

INTRODUZIONE	
una bussola per l'orientamento	5
CAPITOLO 1	
lavorare per vivere o vivere per lavorare?	11
CAPITOLO 2	
cosa faccio da grande?	19
CAPITOLO 3	
scegliere un mestiere: sì, ma quale?	27
CAPITOLO 4	
quasi, quasi, mi metto in proprio	35
CAPITOLO 5	
lavoro all'estero: vado o resto?	44
CAPITOLO 6	
come si scrive un <i>curriculum vitæ</i>?	53
CAPITOLO 7	
presentarsi ad un colloquio	67
CAPITOLO 8	
apprendistato: studiare e lavorare è possibile?	81
CAPITOLO 9	
accedere al lavoro: il tirocinio formativo	89
CAPITOLO 10	
dove trovare lavoro	103

una bussola per l'orientamento

Oggi più che mai è estremamente difficile per tutti entrare o solo avvicinarsi al mondo del lavoro. La crisi economica, che si trascina dal 2008, non ha risparmiato nessuno e i tassi di disoccupazione, che specie tra i giovani non accennano a diminuire, rimangono fermi attorno al 40%. Sono le giovani generazioni le vere vittime di un mondo che sembra non dar loro alcuna sicurezza per il futuro.

Si parla oramai di una generazione persa, di emergenza sociale, di ragazzi che non studiano e che non cercano neanche un posto di lavoro, i cosiddetti *Neet* (1 su 4). Una generazione di ragazzi, per assurdo la più istruita di sempre, che è stata e sarà penalizzata dal grave scollamento che si è creato tra il mondo dell'istruzione e l'attuale contesto lavorativo. Per troppo tempo abbiamo illuso i nostri ragazzi con il mito dell'istruzione fine a se stessa. Per troppi anni non ci siamo accorti, o abbiamo fatto finta di non accorgerci, che con la globalizzazione il mondo è cambiato e continuerà a cambiare con il passare del tempo.

Serve quindi un approccio diverso, un cambiamento culturale da parte di tutti i soggetti coinvolti nell'educazione e nella formazione delle giovani generazioni, responsabili del futuro di questi ragazzi: la famiglia, la scuola, le istituzioni, la politica. Dobbiamo, quindi smantellare il vecchio sistema, adatto ed organizzato per una società che ad oggi non esiste più. La politica, consapevole che sono i giovani il vero futuro di questo Paese, deve investire maggiormente sulle nuove generazioni. I ragazzi, a loro volta, devono credere più in loro stessi, valorizzare al meglio le loro potenzialità, essere più consapevoli delle

loro capacità, migliorandosi ogni giorno sempre di più. Va quindi ricostruito, rinsaldato e potenziato un patto generazionale che purtroppo in questi anni si è spezzato.

Tutti gli operatori del mondo del lavoro hanno dunque la responsabilità di dover dare ai giovani delle risposte concrete ed efficaci in questo contesto, che per certi versi, potremmo definire drammatico, elaborando proposte che sappiano restituire loro non solo la capacità di sognare ma anche di costruire delle certezze per il proprio futuro. La Fondazione Consulenti per il Lavoro, da sempre sensibile e attenta ai problemi dell'occupazione, soprattutto giovanile, con questa pubblicazione vuole dare un contributo semplice ma allo stesso tempo concreto per chi si affaccia per la prima volta al mondo del lavoro.

Mauro Capitanio, *Presidente Fondazione Consulenti per il lavoro*



lavorare per vivere o vivere per lavorare?



“Godi della tua vita, potrebbe essere l'ultima che hai”.

Questo ricorda il Buddha colorato, che sorride dalla cartolina ormai diffusa viralmente nella rete. A prima vista può apparire una frase banale, ma in realtà non lo è affatto. Non lo è, perché può sembrare molto difficile pensare di conciliare le necessità di tutti i giorni, con la possibilità reale di godere della propria vita, soprattutto in un periodo come questo, ben diverso da quegli anni in cui la crescita del benessere dell'occidente sembrava poter proseguire in eterno, senza dover temere insidie ed ostacoli davvero importanti. E se, per ipotesi, si mettessero in una stanza tutte queste necessità, indubbiamente il lavoro apparirebbe come un elefante, assai ingombrante. Provare a godersi davvero la vita prevede dunque di fare i conti, per tempo, con il lavoro, gestendo e non subendo la relazione tra la propria vita ed il proprio lavoro.

Ma cos'è il lavoro e che ruolo gioca nella vita di una persona? Tutti ne parlano, ognuno dice la sua, ma in fondo le cose non sono così scontate quanto può apparire a prima vista. Si sente dire, sempre più frequentemente, che il lavoro serve a guadagnare uno stipendio, magari basso e frutto di tanta fatica. Per molte persone è precario, poco gratificante e il rapporto con l'azienda nasconde talvolta soprusi e sfruttamento. Certo, non si pensa di raccontare una favola e dire che la carriera sia piena solo di soddisfazioni e profitti. Ma non è vero nemmeno il contrario. C'è la convinzione che il lavoro, o meglio, il tuo lavoro, possa costituire una componente rilevante del tuo “goderti la vita”. Ma questo non avviene per caso.

Ma andiamo con ordine; quanto tempo “chiede” alla tua vita il lavoro? Circa otto ore al giorno, per almeno quaranta/quarantacinque anni. Va poi aggiunto il “tempo indiretto”, quello dedicato a raggiungere il posto di lavoro e a rincasare, la pausa pranzo, spesso trascorsa con colleghi o clienti, il tempo che passerai a pensare al lavoro, anche se non sarai sul posto di lavoro. Possiamo aggiungere al tempo di “lavoro puro” un altro venti o venticinque per cento almeno. Niente male eh!? E non è stato considerato il lavoro straordinario, i viaggi per le trasferte, ecc. Appare evidente come siano sufficienti questi semplici calcoli, per capire che la domanda *vivere per lavorare* o *lavorare per vivere* non inquadra con chiarezza il problema e si rivela di scarsa utilità per il ragionamento che stiamo facendo assieme.

Vivere e lavorare non sono due momenti distinti. Per gran parte della vita, soprattutto per una bella fetta dei cosiddetti “migliori anni”, vita e lavoro si sovrappongono e dunque si influenzano reciprocamente, nel bene e nel male. Possiamo affermare che il lavoro è davvero in grado di incidere in modo rilevante nella vita di una persona, sulle disponibilità economiche, sull'umore e addirittura sulla salute sua e di chi lo circonda. Proprio per questo è importante dedicare un po' di attenzione per capire quale possa essere la tua carriera affinché si possano fare delle scelte che poco alla volta ti avvicineranno al lavoro. Per decidere al meglio devi conoscere e, soprattutto, devi conoscerti; non tutti i lavori sono buoni per chiunque e quindi conviene cercare qualcosa di coerente con il tuo carattere, la tua preparazione e i tuoi sogni. In sostanza, un “buon lavoro” potrebbe essere quello che:

- ▶ permette e richiede una buona dose di autonomia, ovviamente crescente man mano che sarai davvero inserito e ti sentirai davvero a tuo agio, grazie anche all'esperienza;
- ▶ è sfidante, nel senso che stimola, spinge ad imparare e a diventare via via più padroni delle proprie capacità e ad aggiornare le competenze. Questo aspetto è importante, perché in un mondo che cambia e che diventa via via più complesso abituarsi fin dall'inizio a vivere in modo positivo e aperto il cambiamento, permette senza dubbio di guardare con maggiore serenità alla qualità ed alla continuità della carriera lavorativa;

- garantisce un buon rapporto fra impegno e guadagno, quindi procura soddisfazioni e risorse, non soltanto economiche, ma anche immateriali, come ad esempio poter fare nuove esperienze, incontrare persone interessanti, viaggiare, imparare lingue e conoscere culture diverse, permette una gestione flessibile dei tempi di lavoro, ecc.

Se condividi questa impostazione e anche per te queste caratteristiche sono importanti, quando sarai riuscito a costruirti un'occupazione così, scoprirai che il lavoro è una benedizione, non una maledizione e fra qualche anno ti troverai a parlare volentieri delle tue esperienze, magari a qualche ragazzo che incontrerai e ti chiederà «Tu come hai fatto?».

Oppure scegli tu le caratteristiche che deve avere un lavoro per essere davvero adatto alle tue esigenze ed aspettative, senza accontentarti ed accettare compromessi al ribasso.

“Ma... ci vuole fortuna!”

Certo, ma vale la pena considerare che la fortuna nasce dall'incontro tra preparazione ed occasione, e non dipende invece soltanto dalla mano invisibile del caso. La preparazione dipende da te, così come il non rimanere passivo, ma andare alla ricerca di opportunità, con curiosità ed ottimismo, accettando di fare un po' di “viaggi a vuoto”, prima di trovare la strada giusta.

Nelle tue valutazioni considera anche che non tutti i momenti sono buoni per tutte le scelte; esistono periodi maggiormente propizi per un certo tipo di attività, mentre la stessa scelta, pochi anni dopo, potrebbe non risultare più altrettanto vincente. Cogliere il momento opportuno, nella scelta della carriera è estremamente importante. Per poterlo fare serve sapersi guardare attorno, avere una finestra aperta sul mondo che ti circonda e, possibilmente, fare in modo che la finestra non sia al piano terra, ma permetta una vista aperta e interessante. Per questo è essenziale creare e curare le proprie relazioni con persone, che ti possano aiutare ad affacciarti a finestre utili al tuo scopo. Un aiuto al riguardo lo può dare la famiglia, contribuiscono anche la

scuola e l'università; ma se non sei soddisfatto o non ritieni sufficienti le informazioni cui riesci ad accedere, non scoraggiarti e cerca con determinazione e caparbia anche negli ambienti che non sono abituali per i tuoi coetanei.

Gli Ordini professionali (ad esempio vicino a casa tua c'è di sicuro lo studio di un Consulente del Lavoro) e le imprese possono contribuire in modo concreto e competente alla tua ricerca; perché non provare? Uscire almeno un po' dai tradizionali percorsi della ricerca del lavoro potrebbe metterti a contatto con esperienze diverse, magari fatte da tuoi coetanei o poco più. Ad esempio potresti conoscere che oltre al lavoro dipendente, esiste anche la strada del lavoro autonomo, forse un po' impegnativo in fase di avvio, ma davvero gratificante una volta che si sono "prese le misure". Un po' come nuotare dove non si tocca: una volta superata l'emozione iniziale non c'è paragone e si aprono spazi immensi di crescita e scoperta.

Nella tua vita lavorativa avrai alcuni importanti alleati

La competenza professionale sarà sempre la tua arma vincente e lo sarà tanto più quanto maggiore sarà l'investimento nei diversi ambiti della tua crescita: il sapere tecnico, la capacità di gestire le emozioni e di comunicare bene, la costruzione di un buon metodo di lavoro. Anche il miglior sapere ha bisogno di una persona in gamba e determinata per dare i frutti migliori.

Considera la competenza come la tua polizza assicurativa sulla tua vita lavorativa; possedere delle competenze valide, aggiornate, che interessino davvero il mercato del lavoro, farà in modo che tu le possa spendere in modo vantaggioso e ti possa sentire sicuro della tua occupabilità.

A proposito, anche le esperienze maturate negli anni della scuola e dell'università possono aiutare a comprendere l'importanza di arrivare al lavoro in grado di iniziare subito bene, per non crearsi uno svantaggio che poi tende ad ampliarsi, posto che non esistano meccanismi esterni, che riequilibrino naturalmente la situazione.

Anche ricordare questa considerazione può essere utile: il lavoro, come la vita del resto, presenta delle caratteristiche che possono risul-

tare controintuitive. Una di queste è che certi vantaggi iniziali (quali ad esempio trovare un bravo maestro, una prima occupazione stimolante, un'azienda che prenda a cuore la tua formazione) sono in grado di costituire una differenza molto significativa, rispetto a esperienze più piatte, perché possono offrire il trampolino di lancio per spiccare il volo verso la propria carriera. Altro importante alleato, che potrà aiutare a costruire una carriera soddisfacente, è la capacità di promuovere te stesso e le tue capacità. Soprattutto agli inizi, quando non potrai contare su un *curriculum* che parli per te, non trascurare mai il modo in cui ti presenti e cerca di capire se “l'impressione” che fai su chi ti incontra per la prima volta (e magari è colui che può decidere del tuo futuro) è coerente con l'immagine che vorresti dare di te.

Quindi, ad esempio, non compilare il tuo Euro cv, come se fosse un modulo qualsiasi, ma cerca di farlo “parlare” in modo che “racconti” proprio te, sia accattivante ed in grado di generare interesse anche agli occhi di chi *curricula* ne vede a decine. Spedire via mail ad un indirizzo generico il cv è certamente possibile, ma inviarlo o consegnarlo a mano alla “persona giusta” conviene di più. Sapere con chi parlare, chi incontrare, a chi chiedere informazioni o referenze è molto importante; per questo cerca di curare fin dalla scuola la tua rete di contatti, raffinala e migliorala nel tempo. Conoscere molte persone in ambiti vari ti può aiutare a raccogliere le informazioni, cosa essenziale anche quando ti vorrai costruire un'idea per poter scegliere. Oggi i *social network* aiutano molto in questo senso, ma è bene ricordare che ciò che conta non è solo l'ampiezza della rete, ma anche la qualità dei contatti. Avere una rete efficace aiuta, tra l'altro, a “farsi trovare” dal lavoro, non solo a cercarlo.

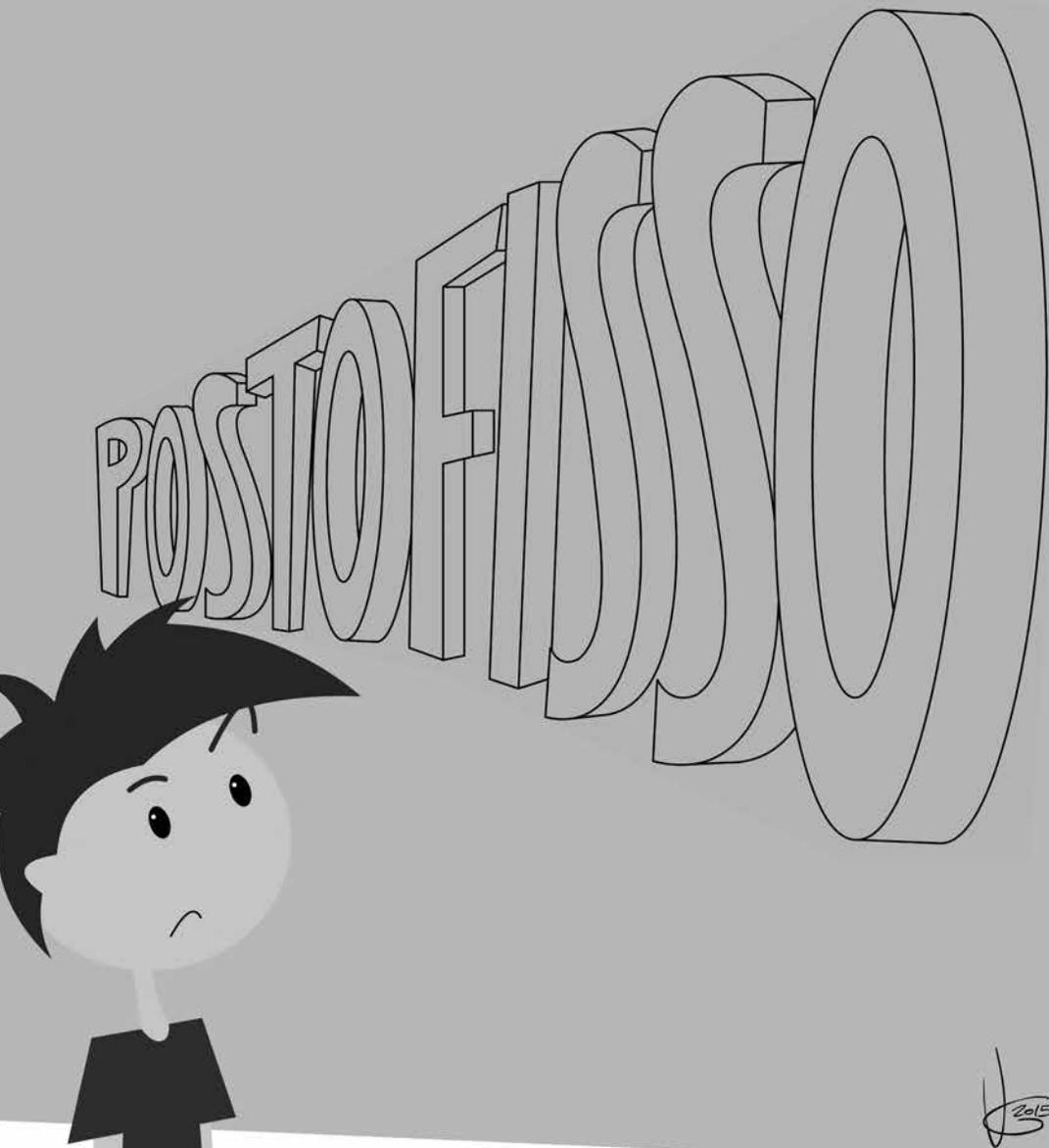
Concludendo, il consiglio è quello di assumere la piena responsabilità e di giocare tutte le carte disponibili per trovare un lavoro che sia davvero importante per te.

Questo è quello che conta!

PRELANCE



cosa faccio da grande?



Solcare il cielo come pilota d'aeroplano, oppure curare gli animali. O, ancora, diventare astronauta, sulla scia della fama conquistata da Samantha Cristoforetti, la prima donna italiana nello spazio. Ecco le risposte più frequenti dei bambini, quando gli si domanda: «Cosa vuoi fare da grande?». E, augurando a tutti i giovanissimi di realizzare, quando saranno cresciuti, gli ambiziosi desideri di successo, non si può, però, evitare di metterli in guardia su come il mondo del lavoro sia in (ininterrotta) evoluzione. Perciò, occorre partire da una base certa: studiare è fondamentale, ma lo è altrettanto individuare e percorrere, una volta conseguiti il diploma o la laurea, la strada migliore per praticare un mestiere. La disoccupazione giovanile fra i 15 ed i 24 anni, in Italia, è salita fino a sfiorare il 43%. Cifre che non devono scoraggiare chi è sulle tracce di un'opportunità, ma al contrario spronarlo a proporre in maniera eccellente ai potenziali, futuri datori di lavoro (aziende, o clienti se ci si indirizza verso una libera professione) capacità ed esperienze. Siamo ormai nell'epoca della «flessibilità», la fase storica nella quale entrare in un ufficio, pubblico o privato, sin da ragazzi e condurre in porto la stessa attività stabilmente, e senza spostamenti, fino alla pensione, è ormai un'eventualità rarissima; al contrario del cosiddetto «posto fisso», infatti, le nuove generazioni collezionano da almeno una ventina d'anni con sempre maggiore frequenza stage, poi contratti, consulenze, collaborazioni ed una serie di incarichi per periodi più o meno lunghi, e con pagamenti più o meno buoni. E, attraverso questa variegata «collana» di progetti lavorativi arricchiscono il *curriculum vitae*, imparano moltissimo, in ambiti (tal-

volta) lontani dalla formazione scolastica ed allargano la cerchia delle (utili) conoscenze nel settore in cui si è deciso di specializzarsi: così può nascere e svilupparsi un'ottima carriera professionale. Ma bando al facile ottimismo: viviamo nella stagione in cui rimboccarsi le maniche è l'unica chance. Un «posto al sole», al giorno d'oggi, va decisamente conquistato con l'impegno, la pazienza e la determinazione. E attraverso i canali giusti.

Dal Centro di collocamento al «passaparola»

Molta acqua è passata sotto i ponti rispetto a quando, nel secolo scorso (soprattutto a partire dalla fine della seconda guerra mondiale, ovvero dalla seconda metà degli anni '40), la maggior parte delle persone senza impiego, di qualunque età, si rivolgeva ai Centri di collocamento: in questi uffici pubblici il personale compilava le liste dei candidati, in cui, oltre a dati anagrafici e titoli di studio conseguiti, venivano specificate tutte le precedenti attività svolte e qualunque incarico avuto, perché potessero essere avviati per la prima volta, o nuovamente al lavoro. Ed era obbligatoria l'iscrizione per tutti coloro che erano rimasti disoccupati ed erano ancora privi di impiego nel nostro Paese; nella maggior parte dei casi, la selezione della manodopera non avveniva scrupolosamente, ossia esaminando nel dettaglio le qualità personali degli aspiranti, bensì si rispondeva semplicemente ad una richiesta «numerica», ovvero limitata ad una cifra specifica di uomini che il capo di una ditta intendeva assumere, dotati di determinati requisiti professionali. Adesso, invece, la legge non impone più ai disoccupati la registrazione negli elenchi delle strutture «figlie» dei Centri di collocamento: i Centri per l'impiego (Cpi). È, perciò, possibile recarsi volontariamente negli uffici delle oltre 550 strutture che sono presenti in tutte le province italiane (sui siti internet delle 20 regioni della Penisola si trovano indirizzi, numeri telefonici e caselle di posta elettronica per contattate le varie sedi) per dichiararsi ufficialmente disponibili ad accettare un'offerta fra quelle che le aziende in cerca di personale comunicano giorno dopo giorno. Sempre meno persone, però, con il passare del tempo, si affidano con convinzione ai Cpi (4 cittadini su 10 dichiarano di essersi rivolti agli sportelli delle strut-

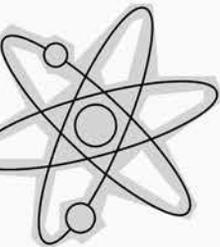
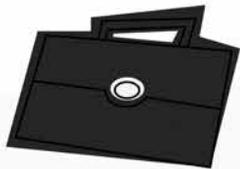
ture pubbliche, mentre tentavano di inserirsi, o rientrare nel mercato lavorativo), a fronte di risultati, comunque, modestissimi: circa il 4% delle occasioni colte dalla gente «a spasso», a livello nazionale, è riconducibile agli sforzi fatti dai dipendenti dei Centri. Per ridare slancio ai Cpi, lo scorso anno è stata decisa una piccola rivoluzione con il «Jobs Act» del governo di Matteo Renzi: da un lato, dismesse le province sono finiti sotto l'ala protettrice delle regioni, dall'altro a coordinarne l'attività è arrivato un nuovo organismo, l'Anpal (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro). Tuttavia, ieri come oggi è nella cerchia delle conoscenze e dei legami privati (di cui fan parte parenti più o meno prossimi, amici, ma anche lontani conoscenti) a giudizio della stragrande maggioranza dei nostri connazionali che c'è la migliore carta da giocare per aggiudicarsi un incarico. Il «passaparola», far cioè girare la voce, di persona o attraverso internet e i *social network* (tenendo ben presente che la cosiddetta «reputazione digitale», ossia le notizie sul proprio conto che appaiono sul web, hanno un certo valore nella nostra società, visto che poco meno dell'80% dei direttori del personale è abituato a digitare sui motori di ricerca il nome del candidato) sul fatto che attualmente si è «su piazza», ovvero prontissimi a svolgere un compito, continua ad essere la più diffusa modalità per iniziare una carriera, o uscire dalla disoccupazione; per almeno 8 italiani su 10, infatti, il fatto che chi deciderà l'assunzione del lavoratore sappia in anticipo il nome (e quali sono le competenze) dell'autore di un *curriculum vitae* è estremamente importante.

Flessibilità non fa (sempre) rima con precarietà

Se il mito del «posto fisso», magari nel settore pubblico, è destinato via via a tramontare nel Terzo Millennio, non è detto che un'alternativa occupazionale più elastica sia del tutto negativa. Al contrario, sin dall'adolescenza si può tracciare, all'interno degli istituti scolastici superiori, un tragitto validissimo: l'alternanza scuola-lavoro, cioè percorsi flessibili e personalizzati di integrazione tra formazione e mondo produttivo per garantire agli studenti una preparazione professionale adatta alle richieste delle aziende. È un'iniziativa sempre più diffusa, in Italia, poiché con uno stile di insegnamento concreto

consente di verificare (in tempi stretti) l'efficacia della preparazione nelle aule rispetto alle esigenze dei datori di lavoro, e anche di dare una chiara «spinta» all'orientamento dei ragazzi dopo il diploma. Da qui in avanti, potrebbe realizzarsi quella «flessibilità buona» che non equivale direttamente ad assenza di regole e tutele, ma rappresenta la necessità di adattarsi al cambiamento sociale: il contratto a tempo indeterminato, infatti, oggi può arrivare al seguito di anni di collaborazioni e contratti a termine, o non arrivare del tutto. Ciò non significa, tuttavia, che non si riesca a far diventare realtà le ambizioni coltivate perché, ad esempio, si può godere dell'opportunità di usufruire di un orario ridotto («part-time») per dedicare una fetta della giornata alla cura della propria famiglia. Inoltre, si possono firmare più contratti di collaborazione a progetto (co.co.pro.) che danno una certa autonomia nella gestione del tempo, senza l'obbligo della presenza giornaliera dietro una scrivania, o del timbro del «cartellino»; seppure minori rispetto alle protezioni del contratto a tempo indeterminato, anche in queste formule dette «atipiche» esistono, fra l'altro, sostegni in caso di malattia e gravidanza.

Le nuove tecnologie, infine, promuovono la nascita di altre strade «flessibili» impensabili fino ad alcuni or sono, poiché con le stanze degli uffici che tendono a diminuire (in prevalenza a causa della difficoltà di affrontare gli alti costi di mantenimento delle sedi, e lo dimostra l'onnipresente «open space») molti dipendenti vengono stimolati ad optare per il telelavoro: nella nostra Penisola si sta diffondendo sempre più e probabilmente fra qualche anno ci avvicineremo ai numeri della Gran Bretagna, dove svolgono la propria mansione da casa 4 milioni di persone (il 14% del totale degli impiegati inglesi), mentre negli Stati Uniti d'America il cosiddetto «home office» è ormai realtà per un occupato su 5. È, dunque, inevitabile cavalcare le potenzialità dell'incessante progresso tecnologico. Computer portatili piccoli e leggerissimi, *tablet* e *smartphone* consentono di allestire ogni giorno delle postazioni di lavoro «mobili»: in treno, al caffè, praticamente ovunque. E in piena libertà di azione.



2015

scegliere un mestiere: sì, ma quale?



Dall'avvocato all'astronauta passando per l'insegnante, l'architetto o l'ingegnere, la maggior parte dei giovani, superato lo scoglio della maturità, si iscriverà o si è già iscritto in una delle migliori università italiane. Qualche volta, però, sbagliando facoltà. Spesso orientandosi, cioè, come dicono gli esperti, verso quelle cosiddette lauree "deboli" che conquistano titoli di studio poco efficaci per il mercato del lavoro. Forse però molti non sanno, per colpa dello scarso orientamento nelle scuole secondarie, che a parità di percorso formativo ci sono diverse possibilità (dopo giurisprudenza non si deve fare per forza l'avvocato) e anche tanti mestieri snobbati, perché passati di moda, e che invece continuano a garantire un'occupazione certa. La situazione è nota, e non rappresenta certo un primato solo italiano: quando una popolazione vede aumentare il proprio benessere e il livello medio di istruzione, non è più disposta a scendere a compromessi con lavori considerati di basso profilo. Il risultato è che tutti si affollano per lavorare negli stessi settori e nel mandare cv per le stesse posizioni. Mentre i vecchi mestieri, soprattutto quelli manuali, vengono abbandonati. I lavori "anticrisi" però esistono, e non sempre sono legati a una laurea, anzi spesso un buon diploma è più efficace di qualsiasi titolo universitario. L'importante è scegliere quello giusto. Vediamo quali.

I diplomi sempre validi

Il mercato del lavoro li chiama gli intramontabili. Chi sono? Come dice la parola stessa quei profili eterni e sempre validi per trovare un'occupazione. Si tratta per lo più di figure disegnate da alcuni indi-

rizzi di scuola secondaria superiore: dall'amministrativo-commerciale, fino al turistico-alberghiero passando per il tecnico-meccanico. A dirlo sono, ogni anno, tante indagini autorevoli. Le imprese italiane cercano (e non trovano) progettisti meccanici, programmatori informatici, sviluppatori di *software*, periti industriali, geometri e poi ancora ragionieri, ed esperti nella contabilità. Non solo, perché tra i vecchi mestieri, sempre di moda in un paese come l'Italia che ha fatto del *made in Italy* uno dei suoi fiori all'occhiello, un'occupazione certa la hanno i cuochi, i pizzaioli, i gelatai, i pasticceri. Incredibile ma vero, secondo i dati sul fabbisogno specifico del settore nel corso dell'ultimo anno, gelaterie e pasticcerie hanno fatto fatica a trovare personale qualificato da inserire in azienda. Nel 2013 queste attività hanno contato 600 profili in meno, pari al 13%, di quelli che avevano previsto di assumere. Mestiere antico e sempre attuale è poi quello del pizzaiolo. Anche qui i numeri parlano di 6 mila soggetti che mancano all'appello. A pensarci un vero paradosso per l'Italia che è il Paese che ha inventato la pizza. Tanto che gli imprenditori di queste tipologie di pubblico esercizio rientrano tra quei datori di lavoro (47%) le cui aziende sono state danneggiate dalla difficoltà nel trovare i dipendenti qualificati. Del resto la domanda di pizza è cresciuta sempre di più e di conseguenza anche la forza-lavoro. Che si parli di quella destinata al servizio al tavolo o da asporto, a sfornare pizze sono 25 mila pizzerie e altrettante sono quelle al taglio. Insomma, la pizza continua a rappresentare un antidoto contro la crisi e il pizzaiolo un mestiere intramontabile e concreto capace di offrire più garanzie rispetto a un percorso formativo astratto, senza nessuno sbocco reale nel mercato del lavoro.

Poi c'è l'intramontabile mestiere di cuoco, una professione che ha avuto una grande crescita non solo grazie al successo di tanti programmi televisivi, ma anche al nuovo slancio che sta vivendo la ristorazione italiana, tra il ritorno ai prodotti tipici e le ricette tradizionali. Se un giovane è bravo, avrà sempre lavoro. Ogni anno sono circa 23 mila le posizioni aperte nelle cucine italiane. E si parla di tutte le figure per il settore, dall'aiuto cuoco fino ai profili che lavorano in prima fila secondo la complessa gerarchia della cucina, al cui apice c'è il

grande capo, l'*executive chef*. Il cuoco può essere occupato come dipendente, ma quando arriva al grado più elevato della carriera per lo più lavora come consulente privato che offre servizi a seconda delle richieste. Uno chef italiano è richiesto in tutto il mondo e quindi se non ingrana in Italia potrà sempre andare all'estero. Certo, al contrario di quanto sembra, è un mestiere complesso che richiede una serie di conoscenze che continuano ad allargarsi sempre di più. Tra le figure più adatte a combattere la crisi poi ci sono i mestieri artigiani che subiranno profonde trasformazioni grazie alle tecnologie ma, secondo gli addetti ai lavori, capaci di produrre un ricambio generazionale con l'aumento di numerosi posti di lavoro. Dai vetrai ai liutai, dai calzaturifici fino ai pellettieri: gli antichi mestieri non conoscono crisi, tanto che secondo alcuni studi basati sui dati delle camere di commercio, nel 2013 le prime 20 attività artigianali in maggior espansione hanno creato 24 mila posti di lavoro.

Le lauree migliori

Al di là del diploma comunque la laurea continua a garantire un tasso di occupazione più elevato rispetto alla media dei diplomi. Ma qui è ancora più importante scegliere l'indirizzo giusto. E per farlo, bisogna tenere conto della propria vocazione personale e della passione, ma soprattutto di cosa richiede il mercato. Al primo posto di un ideale podio di occupati ci sono i laureati in ingegneria. Ma con delle distinzioni, e anche in questo caso è la specializzazione a fare la differenza. Poco redditizio, per esempio, è scegliere il ramo civile: la crisi del mercato dell'edilizia blocca da anni il settore delle costruzioni. Piuttosto, meglio puntare su settori come quello ambientale, della sostenibilità, delle energie rinnovabili e del riciclo dei prodotti utilizzati. Quindi gli ingegneri gestionali e meccanici con specializzazione in energie alternative avranno una marcia in più, così come quelli formati in ambiente e territorio. E poi ancora le imprese cercano gli ingegneri elettronici e dell'informazione e quelli industriali. Infine, sempre tra le professioni tecniche, buona occupazione si riscontra anche per gli agronomi e forestali soprattutto per l'attenzione verso la sicurezza alimentare e la diffusione di tecniche agricole e di alle-

vamento a basso impatto per l'ambiente. Al secondo posto tra le lauree che garantiscono buone opportunità di lavoro ci sono quelle delle professioni sanitarie, non solo mediche. Professioni non nuove certo, ma sempre in auge. In realtà è l'intero settore della cura alla persona ad essere considerato uno dei principali volani occupazionali da qui a 20 anni, soprattutto per l'invecchiamento della popolazione. Non è un caso quindi se i medici continuano a stare in ottima salute in termini occupazionali. Anche in questo settore, però, è indispensabile sapersi districare tra le diverse specializzazioni, orientandosi magari verso quei profili carenti: mancano per esempio, al contrario di anni fa quando non servivano, i pediatri, e poi si cercano i radiologi, i rianimatori, gli anestesisti e soprattutto i medici di famiglia che nessuno vuole più fare. Secondo gli addetti ai lavori, poi un canale alternativo alla specializzazione (vista anche la penuria di posti disponibili per farlo) per chi ha preso una laurea in medicina, è quello dell'attività di ricerca. Un mondo complicato, dove si sente spesso dire che i finanziamenti sono pochi e che il ricercatore è un mestiere in estinzione, ma non in questo settore dove al contrario i ricercatori si cercano con il lumicino. Poi, ancora, nel campo sanitario è meglio sapere per tempo che veterinari e psicologi sono due professioni super affollate da disoccupati o sottoccupati. L'infermiere, per esempio, professione che negli ultimi anni ha avuto un grande exploit anche in termini di riconoscibilità e affermazione sociale, o ancora il fisioterapista, il logopedista o il tecnico di radiologia, sono tutti profili sanitari che secondo i dati garantiscono un lavoro sicuro: a un anno dalla laurea raggiungono un tasso di occupazione pari al 90% e dopo cinque anni sfiorano addirittura il 100%.

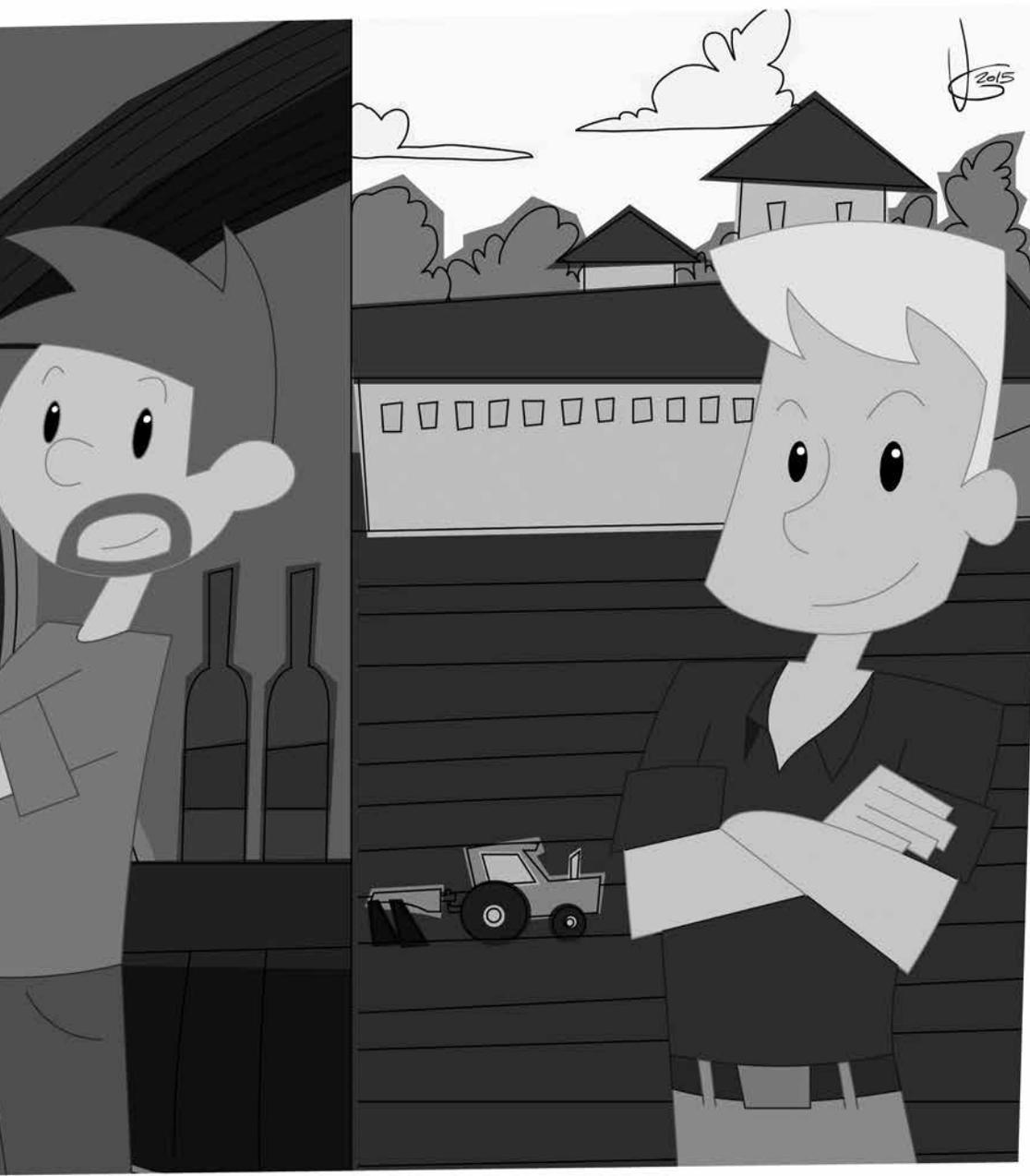
E ancora per sfatare qualche luogo comune, chi ha detto che dopo aver finito giurisprudenza la strada obbligata è quella dell'affollatissima professione dell'avvocato? Al termine di quel ciclo di studi si possono infatti scegliere diversi percorsi. Uno di questi, non di nuova istituzione ma di recente regolamentazione, è per esempio quello dell'amministratore di condominio, una figura molto ricercata ed estremamente redditizia. Accanto poi alle più note carriere del magistrato e del notaio, dopo giurisprudenza si può anche scegliere di

diventare un Consulente del Lavoro, una figura specializzata negli adempimenti amministrativi relativi alla gestione dei rapporti di lavoro a 360°. Negli ultimi anni, poi, la Categoria ha assunto anche altre ruoli di sostegno alla macchina dello stato, come la certificazione dei contratti, la mediazione civile e più recentemente l'asseverazione contributiva (Asse.Co.).

Ancora, per sfatare qualche altro luogo comune, chi lo ha detto che dopo aver conseguito una laurea in scienze statistiche e attuariali o in finanza si deve per forza fare il commercialista? Si può per esempio scegliere di fare una professione poco conosciuta ma anch'essa molto redditizia: l'attuario. Si tratta di una figura che lavora ovunque ci sia un rischio, cercando di prevedere gli andamenti futuri in diversi settori, da quello assicurativo, a quello previdenziale fino alle attività finanziarie. Anche in questo caso è necessario l'iscrizione ad un albo professionale per esercitare l'attività sia se si decide di svolgere la libera professione sia se si opta per lavorare come dipendente nelle compagnie assicurative, nel settore previdenziale, nelle banche e negli enti finanziari in genere. Le prospettive di mercato sono molto promettenti anche per il futuro poiché accanto ai settori tradizionali, sta segnando una notevole crescita il filone legato alla valutazione del rischio d'impresa.



quasi, quasi, mi metto in proprio?



Se il sogno delle generazioni di un tempo è stato quello di trovare un lavoro che sarebbe durato nel tempo e avrebbe consentito di fare dei progetti, di realizzarsi, oggi non è più così e il sogno dei più giovani è quello di trovare semplicemente un impiego. La difficoltà di trovare un'occupazione, con la quale poter realizzare le proprie aspirazioni è cosa ormai nota e l'unica preoccupazione è cercare un'occupazione che permetta di sopravvivere, dignitosamente. Solo vent'anni fa, nel momento in cui si terminava il percorso formativo, fosse esso liceale o universitario, si era sicuri di trovare un posto di lavoro. E magari di rimanere nella stessa azienda fino alla pensione. Si poteva ancora sperare di fare carriera e di riuscire a mettere da parte dei risparmi che, oltre a consentire l'acquisto di una casa, avrebbero garantito, per se stessi e la propria famiglia, un futuro comodo.

Per i giovani di oggi è diverso. Il loro problema è la ricerca di un lavoro per la sopravvivenza. È da tempo, ormai, che si rinuncia all'idea di trovare un'occupazione che sia il traguardo del proprio corso di studi. «Che fare?» E, soprattutto, «che forma di lavoro scegliere?»

Autonomo o dipendente?

Il lavoro dipendente, secondo la definizione dell'Enciclopedia Treccani, "dipende", è cioè "soggetto ad altri". Per semplificare è l'attività che prevede un orario definito di lavoro, una sede e l'assoluta dipendenza dal datore di lavoro. La Costituzione fonda la Repubblica italiana sul lavoro (art 1) e riconosce il diritto al lavoro come diritto fondamentale (art.4). Tutto il lavoro: dipendente e autonomo. Certo,

nel Dopoguerra, ancora lontani dalla nuova rivoluzione tecnologica e dalla globalizzazione, i padri costituenti pensavano soprattutto al lavoro dipendente, fondato sul rapporto duale tra lavoratore e datore di lavoro. Fino agli anni Novanta, infatti, le economie industrializzate come la nostra si fondavano prevalentemente sul modello produttivo *fordista* (dal nome di Henry Ford). Esso era caratterizzato da una rigida divisione del lavoro, dalle grandi fabbriche, da una produzione standardizzata e di massa. In seguito, si è passati a un modello di sviluppo caratterizzato da un'elevata flessibilità organizzativa e produttiva.

Il lavoro dipendente, soprattutto se svolto da operai e impiegati, ha ancora oggi molte caratteristiche in comune con quello delle produzioni novecentesche. Accanto alle analogie con il passato, sempre all'interno del lavoro subordinato, sono tuttavia sorti anche nuovi profili professionali, specie nei servizi. Tali figure si distinguono per conoscenze, saperi e pratiche di lavoro molto meno vincolati alla vita dell'impresa.

Il lavoro autonomo, invece, fino a poco tempo fa veniva definito per differenza come tutto ciò che non era lavoro dipendente. E ancora oggi le statistiche chiamano lavoro "indipendente" tutto il lavoro non dipendente. Si può parlare di un rapporto di lavoro autonomo quando una persona non ha vincoli di subordinazione, dipende solo da se stesso, gestendo in totale autonomia tempi e modi di lavoro. Il tradizionale criterio di distinzione, quindi, resta quello fondato sull'obbligo di raggiungere un risultato, non di portare avanti un'attività prefissata e controllata durante il suo svolgimento. Va ricordato che, comunemente, si escludono da qualsiasi forma di impresa e si considerano all'interno del perimetro del lavoro autonomo anche gli artigiani (senza negozio: idraulici, elettricisti, imbianchini, ecc.).

Il lavoro autonomo, inoltre, può essere sovrapposto in buona parte al lavoro *professionale*, tipologia che in Italia comprende una grande varietà di mestieri. Rispetto all'epoca in cui i professionisti autonomi passavano quasi esclusivamente per un Ordine che ne delineava anche il profilo sociale, oggi esistono nuovissime professioni non regolamentate, che non sono comprese cioè in nessun contratto nazionale

di riferimento e magari sono semplicemente organizzate in “associazioni”. Esse esprimono profili lavorativi di alta competenza, senza però che a essa corrisponda necessariamente un’alta remunerazione, nonostante tali professionisti siano sempre più fondamentali nei cicli produttivi – basti pensare al ruolo svolto da archeologi, traduttori, *broadcaster*, informatici o consulenti aziendali. Oltre alla maggiore indipendenza o flessibilità, ciò che contraddistingue il lavoro autonomo è la mancanza di diritti, tutele e servizi. In verità, nessun lavoratore autonomo può trovare conveniente scambiare maggiori disponibilità economiche con l’assenza di diritti costituzionali (come un equo compenso o il diritto di rappresentanza) e di tutele fondamentali (come le prestazioni sociali e il sostegno al reddito in caso di malattia, maternità, formazione, assistenza sociale, previdenza, ecc. più tutti quelli aggiuntivi che sono previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro).

Peraltro, i confini tra lavoro dipendente e lavoro autonomo non sono più così netti. Esistono, per esempio, lavori *flessibili* – tipicamente i lavori a tempo determinato e i collaboratori – cioè attività che non si configurano né come un’occupazione a tempo indeterminato, né come il lavoro autonomo vero e proprio. Tipico esempio è il lavoro stagionale (lavori svolti prevalentemente in estate, nell’ambito del turismo e della ristorazione). La flessibilità generalmente riguarda lavori a termine, ma può aiutare anche l’ingresso nel mondo del lavoro, senza predeterminarne la natura (dipendente o autonoma) dell’esercizio finale della propria professionalità. È evidente che occorra tutelare la flessibilità affinché non si trasformi in precarietà. Anche per questo bisogna dare più tutele al lavoro autonomo: non esiste lavoro autonomo che non abbia bisogno di diritti e reddito nei periodi di non lavoro, cioè di discontinuità, attraverso rinnovate forme di *welfare*.

Per le nuove generazioni non è più scontato che si voglia – oltre che si possa – scegliere tra la *sicurezza* di un lavoro dipendente (a tempo pieno e indeterminato) e la *libertà* di esercitare autonomamente la propria attività. Nel mondo globale e informatizzato del XXI secolo, specie dopo la crisi degli ultimi anni, gli orizzonti professionali sono più brevi e la questione del lavoro è più individuale. La vera incognita,

oggi, è la possibilità di *scegliere* e la vera domanda da porsi non è più «cosa vuoi essere» ma «cosa vuoi fare».

La soluzione è avere coraggio

Coraggio di mettere a frutto le proprie competenze e attitudini. Coraggio di diventare datori di lavoro di se stessi, senza rinunciare a diritti e a tutele. Avviare oggi un'attività in autonomia ha un valore molto diverso rispetto al passato. Spesso si tratta di una vera e propria necessità o in molti casi di una richiesta dello stesso mercato del lavoro. Può voler dire mettere a frutto un'idea, seguendo le proprie attitudini e sviluppando i propri saperi.

Un giovane che apre oggi una partita Iva scommette sul suo futuro. Va aiutato e gli vanno garantiti i diritti e le tutele di qualsiasi altro lavoratore dipendente, ripensandole magari a seconda delle sue necessità. Un esempio valido per tutti è quello della maternità. Si tratta di un diritto faticosamente conquistato per tutte le lavoratrici ma che, per quanto riguarda il lavoro autonomo, va rivisto affinché siano rispettate le esigenze di una neo mamma che nella vita ha scelto di fare la libera professionista. Per chi decide di mettersi in proprio la strada è ancora lunga ma siamo consapevoli che il mercato del lavoro sia cambiato. Alle nuove generazioni è stato chiesto di adeguarsi. Ora è tempo che lo faccia anche il Paese.



lavoro all'estero: vado o resto?



Il sogno americano ancora esiste. Ed è sostenuto dai numeri. I giovani vanno all'estero, per completare la formazione universitaria, in alcuni casi anche scolastica, o per trovare un lavoro dopo la laurea. Si tratta di una percentuale che sale sempre di più non solo grazie agli strumenti a disposizione per poterlo fare ma anche perché, si sa, dare al proprio *curriculum* un tocco internazionale non guasta mai. Anzi secondo le statistiche aumenta di oltre il 23% le probabilità di trovare lavoro e di circa il 10% i guadagni in busta paga. Ed aumentano i lavoratori altamente qualificati che hanno deciso, e molte volte ci sono riusciti, di cercare fortuna in un altro paese: ogni anno oltre 3 mila ricercatori e dottori di ricerca italiani hanno deciso di lasciare l'Italia. Quando si sceglie di cercare lavoro all'estero, decidere dove andare non è facile. Nella maggior parte dei casi entrano in gioco le preferenze personali (*in primis* la conoscenza della lingua), altre volte si cerca occupazione in paesi dove sembrano migliori le prospettive a livello di opportunità di lavoro e di carriera per la professione che l'interessato svolge. Spesso, soprattutto se si sceglie di andare all'estero solo per fare un'esperienza di vita e di lavoro, sembra più ragionevole scegliere una città in cui si conosce già qualcuno, in maniera da poter contare su un sostegno in loco appena arrivati. Ma ci sono gli strumenti per facilitare e rendere meno complicata la scelta.

Cominciare ad essere cittadino del mondo già dalla scuola

Questo non deve fare credere che il sistema d'istruzione in Italia sia

inadeguato, semplicemente che un periodo di studio all'estero è un arricchimento formativo e personale. E se una volta iniziare il percorso studi in un paese voleva dire legarsi a quel paese soltanto, oggi i corsi offerti in tutta Europa (e non solo) sono così internazionali da rendere il passaggio da un paese all'altro estremamente semplice ma, soprattutto, utile.

A 16 anni si è ancora in tempo per decidere di studiare all'estero per un anno, o almeno per un semestre, prima di completare le scuole superiori. I vantaggi sono tanti: dall'imparare perfettamente un'altra lingua, cosa che nessun corso in Italia per quanto buono riuscirà mai del tutto a garantire, al venire a conoscenza di un altro sistema scolastico e di formazione fino all'adeguarsi ad un'altra mentalità o anche ad un altro modo di vivere. Non poco per l'età. Ma come fare? Non è così complicato. Ci sono delle associazioni e delle agenzie, specializzate nell'organizzare periodi di studio all'estero, che cominciano il loro lavoro con un percorso di orientamento per studenti e famiglie. Da una buona associazione o agenzia si ricevono informazioni e chiarimenti sulle scuole e le famiglie di accoglienza, sulle spese, sulla normativa italiana ed estera circa la validità degli studi, sui visti, sui tempi. Le associazioni e le agenzie (generalmente regionali) si occupano anche di espletare tutte le pratiche burocratiche necessarie e, volendo, anche del viaggio di andata e ritorno, e dell'assegnazione di eventuali borse di studio.

La formazione a livello universitario

Uno dei canali più utilizzati attualmente è quello di *Erasmus+* che sarà attivo per il settennato 2014-20. Come il più noto *Erasmus*, che dal 1987 ha portato fuori dai confini nazionali oltre un milione e mezzo di universitari, anche questo programma consente agli studenti europei di fare un periodo di studio e formazione in una facoltà di un altro paese rispetto a quello di origine. Con *Erasmus+* (www.erasmus-plus.it) non solo si studia all'estero ma si può anche effettuare una formazione orientata al lavoro e magari un'esperienza di volontariato. Chiunque partecipi al programma è esentato dalle tasse di iscrizione o dalle tasse universitarie presso l'università ospitante, ha diritto a

una borsa di studio dell'Unione Europea che contribuisce a coprire le spese di viaggio e di soggiorno, rispettando determinate condizioni (essere in regola con gli esami è la prima). E poi, infine, al termine dell'esperienza l'università è tenuta ovviamente a riconoscere il periodo trascorso all'estero ai fini del conseguimento della laurea, se lo studente ha completato il programma di studi concordato prima della partenza.

In ogni caso gli studenti *Erasmus*, dicono gli esperti, sono più occupati a lungo periodo, hanno maggiori capacità di *problem solving*, sono più curiosi, hanno sviluppato maggiori capacità di adattamento rispetto ai giovani che non hanno mai fatto un'esperienza di formazione all'estero. Del resto il 92% dei datori di lavoro ricerca, nei futuri dipendenti, proprio queste competenze trasversali che il programma di studio all'estero è in grado di potenziare. Non solo studio però, perché si può beneficiare di un finanziamento *Erasmus* a fini di studio anche per svolgere un tirocinio e qui i recenti dati pubblicati dall'Unione Europea sono più che incoraggianti: il programma Erasmus assicura un'opportunità di carriera a un 1/3 dei borsisti e cresce a 2/3 se si guarda alla Regione Sud dove spicca l'Italia con il 51% dei tirocinanti poi assunti dall'azienda ospitante, a fronte di una media europea del 30%. Nel periodo trascorso all'estero poi i giovani tendono anche a sviluppare capacità imprenditoriali e circa uno su dieci ha avviato infatti una sua azienda e tre su quattro prevedono di farlo.

Erasmus Placement

Per arricchire il proprio *curriculum* con un'esperienza lavorativa all'estero c'è poi *Erasmus Placement*, un programma di mobilità studentesca che offre agli studenti la possibilità di svolgere un tirocinio presso imprese o centri di formazione e di ricerca in uno dei paesi europei che partecipano al programma *Erasmus*.

Il tirocinio può essere svolto in qualsiasi azienda del settore pubblico o privato che eserciti un'attività economica. Inoltre, *Erasmus Placement* può costituire a tutti gli effetti un tirocinio curriculare. Prima della partenza ogni studente *Erasmus* deve essere in possesso di un programma di lavoro sottoscritto dal beneficiario, dall'Istituto di

istruzione superiore di appartenenza e dall'organismo di accoglienza. Il periodo del tirocinio deve essere coperto da un contratto di tirocinio sottoscritto dal beneficiario e dall'Istituto di istruzione superiore o consorzio di partenza. In ogni caso, per capirne qualcosa in più si può utilizzare la rete *Eurodesk*, la struttura del programma comunitario *Erasmus+* dedicata all'informazione, alla promozione e all'orientamento sui programmi in favore dei giovani promossi dall'Unione Europea e dal Consiglio d'Europa.

Garanzia Giovani

Tra le ultime (ma solo in riferimento all'ordine temporale) iniziative europee non si può dimenticare il programma "*Garanzia Giovani*" (www.garanziaiovani.gov.it) che tra i suoi vari obiettivi promette anche un sostegno alla mobilità dei giovani oltre i propri confini. Nel dettaglio si tratta di un piano europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile e per questo obiettivo sono stati previsti dei finanziamenti per i paesi membri con tassi di disoccupazione superiori al 25%, che saranno investiti in politiche attive di orientamento, istruzione e formazione e inserimento al lavoro, a sostegno dei giovani che non sono impegnati in un'attività lavorativa, ne inseriti in un percorso scolastico o formativo (*Neet - Not in Education, Employment or Training*). L'Italia dovrà garantire ai giovani al di sotto dei 30 anni un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio, entro 4 mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione cosiddetta formale, cioè tradizionale. Il piano prevede appunto un capitolo a parte per la mobilità con l'obiettivo di favorire una esperienza formativa e professionale all'estero. Il fine è quello di rafforzare il *curriculum* e mettere i giovani a diretto contatto con territori e mercati del lavoro più dinamici, in grado di offrire maggiori opportunità occupazionali.

Eures

Gli strumenti per facilitare la libera circolazione dei lavoratori all'interno dei paesi dell'Unione Europea non sono finiti. Fondamentale in questo senso è, ad esempio, il ruolo dei servizi competenti, come

Eures (<https://ec.europa.eu/eures>) la rete europea dei Servizi per l'impiego, coordinata dalla Commissione Europea, a cui partecipano anche i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro. La rete *Eures* in Italia si compone di 64 consulenti e circa 400 referenti dislocati su tutto il territorio nazionale che svolgono attività di consulenza e servizio di collocamento.

In concreto, qualunque giovane voglia avere informazioni può farlo accedendo al sito di riferimento. Si tratta di un portale pubblico e gratuito attraverso il quale trovare lavoro. Il sito ospita oltre un milione di offerte di lavoro in tutta Europa e soprattutto un'offerta preziosa sullo stato attuale del mercato del lavoro europeo. Il portale contiene infatti offerte d'impiego in tempo reale in 32 paesi, i *curricula* dei candidati interessati a mettersi in una grande vetrina, le informazioni necessarie per vivere e lavorare all'estero e molti altri servizi a cui accedere attraverso la rete. Chiunque può entrare nel portale anche solo per curiosare e magari poi decidere di trasformare quell'idea in un viaggio reale. Il sistema è semplice: si crea il proprio profilo personale e poi si inserisce il *curriculum vitae* online. Il servizio è disponibile in tutte le lingue dell'Unione Europea e permette di pubblicare il cv rendendolo visibile ai consulenti *Eures* e ai datori di lavoro registrati. I candidati, quindi, riceveranno una mail ogni volta che si presenta un'opportunità corrispondente al profilo che hanno inserito.

Leonardo da Vinci

Non ultimo il Programma *Leonardo da Vinci* (www.programmaleonardo.net), rivolto a chi ha appena conseguito un diploma o una laurea e sia alla ricerca di un impiego, che permette di effettuare un'esperienza di formazione e lavoro all'estero per un periodo compreso tra le due e le ventisei settimane. Questa esperienza consente al giovane di inserirsi per un breve periodo nella realtà lavorativa di un altro Paese e di arricchire così il bagaglio di competenze professionali. Per poter ottenere una borsa *Leonardo* è necessario rivolgersi agli organismi che hanno in corso progetti di mobilità. Ciascun organismo stabilisce nei bandi di selezione la durata della permanenza all'estero e i paesi di destinazione, insieme ai requisiti e alle date di scadenza per la

presentazione delle domande. Le aziende dove svolgere i tirocini vengono individuate dagli organismi stessi, nell'ambito dei rispettivi accordi di cooperazione. La partecipazione al programma è gratuita, la borsa *Leonardo da Vinci* rappresenta un contributo finanziario diretto per sostenere i "costi di mobilità": viaggio, assicurazione e soggiorno.

Gioventù in azione

"*Gioventù in azione - Youth in Action*" è un programma della Commissione Europea che promuove l'educazione non formale, i progetti europei di mobilità giovanile internazionale attraverso gli scambi culturali e le attività di volontariato all'estero, l'apprendimento interculturale e le iniziative dei giovani di età compresa tra i 13 e i 30 anni.

Il programma *Gioventù in Azione* eroga contributi ad associazioni, organizzazioni e gruppi informali di giovani che presentano un progetto strutturato per realizzare un'attività che rientri in una delle azioni previste dal programma: dalla promozione di iniziative "giovani e democrazia" a progetti del Servizio Volontario Europeo; da progetti di cooperazione con i paesi limitrofi all'Unione Europea ad iniziative di formazione, messa in rete e scambio di buone prassi tra organizzazioni giovanili.

Al termine di ogni progetto viene riconosciuta ai partecipanti una certificazione delle competenze acquisite attraverso lo *Youthpass*. Il programma *Gioventù in Azione* funziona attraverso una rete di Agenzie Nazionali in ciascuno dei paesi che partecipano al programma, in modo che in ogni paese è l'Agenzia Nazionale ad erogare i contributi, selezionare i progetti e gestire finanziamenti, controlli e rendicontazioni.



come si scrive un *curriculum vitæ*?



Scrivere un *curriculum* significa presentarsi “virtualmente” a un potenziale datore di lavoro, raccontando le proprie conoscenze e competenze attraverso un breve documento scritto. È un passaggio obbligato per cominciare a cercare lavoro, e va fatto con la dovuta cura. Un’azione preliminare molto utile, prima ancora di scrivere la prima riga, è fare un salto in biblioteca o in libreria e leggersi uno o due manualetti dedicati al tema (ormai ce ne sono decine, “*Il curriculum vincente*” di Luisa Adani è una lettura consigliata). Oggi poi gli “uffici *stage e placement*” di quasi tutte le università, così come alcuni centri per l’impiego e agenzie per il lavoro, offrono periodicamente seminari su come si scrive un cv, e molte fiere del lavoro predispongono un angolo “*Cv check*”, fornendo una consulenza di base su come rendere più attraente il proprio “*resumé*”. È utile sfruttare queste opportunità, quasi sempre gratuite, perché permettono di evitare almeno gli errori più comuni. Qui di seguito, un piccolo vademecum per partire col piede giusto.

Il formato

È bene preparare il proprio cv in due formati: quello cosiddetto “europeo”, cioè il “cv Europass”, spesso richiesto in caso di candidature presso enti pubblici, e un formato normale, personalizzabile a proprio piacimento, da utilizzare qualora non sia espressamente richiesto il primo. In questo caso chi ha qualche competenza grafica può metterla a frutto, creando un *curriculum* originale, impaginato in maniera particolare: ma senza mai strafare. Bisogna tenere sempre a mente

che il cv è uno strumento di lavoro, e deve dunque essere il più chiaro e funzionale possibile.

Per essere ancor più chiari: per candidarsi presso aziende private è sempre meglio evitare il cv Europass. Gli addetti HR sono abbastanza concordi nel non amare questo formato, troppo ingessato e non in grado di far emergere con immediatezza le peculiarità del candidato.

Attenzione alla grammatica

La forma del *curriculum* viene spesso sottovalutata; invece i buoni selezionatori fanno caso ai dettagli, quindi è importante accertarsi che il cv non contenga strafalcioni di ortografia o sintassi (specialmente quando si usano parole straniere). Per scovare i refusi, quando il documento è pronto, una buona abitudine è quella di farlo leggere a un paio di persone “estrane”: un occhio che legge un testo per la prima volta non è “assuefatto” e riconosce con più facilità non solo gli errori ma anche i semplici “refusi” (cioè gli errori di battitura). Attenzione soprattutto alle righe in cui sono indicati i recapiti: con un numero di telefono o un indirizzo e-mail sbagliato, qualsiasi *recruiter* sarà impossibilitato a contattare il candidato, e passerà al cv successivo.

Forma chiara, sintetica e ben leggibile

Nel formato europeo la forma del cv è “prestabilita” dalla suddivisione preimpostata. Nel caso del cv “normale” la forma invece va costruita, e la prima cosa importante è che si presenti bene: le informazioni devono essere suddivise chiaramente sulla pagina, il *font* deve avere una grandezza che faciliti la lettura (dunque bisogna evitare i caratteri troppo piccoli, l'utilizzo eccessivo del grassetto, ed è sconsigliata la scelta di *font* bizzarri...). Il testo deve essere idealmente suddiviso in blocchi: le informazioni anagrafiche, quelle sul percorso scolastico/accademico, sulle precedenti esperienze professionali, sulle competenze linguistiche – informatiche e affini, e infine quelle sulle attività extra-professionali rilevanti (impegno nello sport, nel volontariato, esperienze all'estero etc). Per sicurezza, dato che le compatibilità tra sistemi operativi e *software* sono ancora imperfette, una volta ultimato il documento conviene salvarlo in pdf: questo formato infatti garan-

tisce che il contenuto resti organizzato nella pagina così come impostato da chi l'ha creato, senza sbalzi di formattazione (che possono sballare i *font*, le spaziature, etc).

Contenuto: informazioni vere...

Nel cv bisogna riportare informazioni veritiere, senza “barare”: le bugie hanno le gambe corte e un candidato “millantatore”, se smascherato, finisce il più delle volte scartato perché inaffidabile. Si può però cercare di presentare in maniera positiva gli aspetti più critici, per evitare che il cv rischi di essere cestinato per un particolare “negativo”: una laurea fuori corso, per esempio, può essere in qualche modo “giustificata” evidenziando all'interno del cv che il ritardo è scaturito da un problema di salute, o dalla necessità di lavorare a tempo pieno durante gli studi. L'importante, anche qui, è non mentire.

... sintetiche...

Il cv deve contenere tutte le informazioni indispensabili a un datore di lavoro per valutare se il candidato ha le competenze e il profilo giusto per una determinata posizione lavorativa. Questo vuol dire sforzarsi di costruire una “narrazione” del proprio percorso di studio e di lavoro che racconti il più possibile ma nella forma più sintetica. I candidati dovrebbero sempre mettersi nei panni dei selezionatori, che si ritrovano in media 50-100 cv da valutare per ogni annuncio: improbabile che riescano a leggere con attenzione cv lunghi 3-4 pagine. Ci vuole, dunque, il dono della sintesi senza però cadere nell'estremo opposto: essere sintetici non vuol dire essere laconici.

... e “progressive”

Le informazioni contenute nel cv devono essere indicate in ordine cronologico, dalla più recente procedendo a ritroso (dunque, nella sezione dedicata agli studi, prima andrà la laurea specialistica, poi la triennale, poi il diploma, e così per tutte le altre sezioni). Inoltre, le informazioni inserite vanno proporzionate al profilo della persona. Un ventiquattrenne neolaureato senza esperienza farà benissimo a riportare nel cv il titolo e la materia della sua tesi di laurea; la stessa in-

formazione nel cv di un trentacinquenne con dieci anni di esperienze lavorative alle spalle risulterà invece superflua.

Foto o non foto?

Qui il mondo delle risorse umane si spacca a metà. Ci sono selezionatori che valutano positivamente la presenza di una foto, che permette di memorizzare un viso oltre che il nome, e di farsi un'idea dello “*standing*” del candidato; altri selezionatori invece non apprezzano questa personalizzazione. Il formato Europass non dà scelta: la prevede obbligatoriamente (e lasciare lo spazio vuoto è sconsigliabile). In ogni caso, le regole per la foto sono semplici: scegliere uno scatto di buona qualità, non sfuocato, a colori. Preferire un primo piano o mezzobusto: considerando che la foto sul cv ha dimensioni ridotte, utilizzare una foto a figura intera renderebbe in pratica invisibile il volto annullando dunque la funzione primaria della foto, e cioè “dare una faccia a un candidato”. Scegliere una foto non eccessivamente caratterizzata (no alle foto delle vacanze; no anche alle foto del giorno della laurea, con corona di alloro al collo, etc), con una espressione del viso aperta e possibilmente sorridente. Da evitare le foto con occhiali da sole, cappelli o copricapi, a meno che tali elementi non facciano parte del vostro abbigliamento abituale.

Informazioni mancanti

C'è un dibattito aperto da tempo su quelle informazioni riportate nel cv che rischiano di penalizzare a priori un candidato. Per esempio molti studi ormai dimostrano che una candidatura riscuote un'accoglienza più tiepida quando nome e cognome sono “esotici”. Idem per l'università di provenienza e il voto di laurea: capita che i cv vengano cestinati perché quei dati non sono “cool”, magari per una laurea conseguita in un'oscura università di provincia, o con una votazione non eccelsa. Anche l'età può diventare un problema: chi è avanti con gli anni, e magari cerca di reinserirsi nel mondo del lavoro dopo un periodo di inattività o dopo aver perso il posto precedente, si trova in competizione con candidature di persone più giovani, nella maggior parte dei casi più inesperte, è vero, ma più disponibili ad accettare in-

quadramenti contrattuali e condizioni retributive più modeste. Tanto che vi sono paesi, come il Canada per esempio, dove riportare la data di nascita in un *curriculum* è vietato dalla legge. Per non parlare del fattore maternità: per una donna le informazioni relative allo stato civile, all'età (fertile) e agli eventuali figli a carico possono indubbiamente essere “pericolose”.

Ciò non vuol dire che scrivendo il proprio cv si debba mentire (v. sopra). Si può però decidere, dopo un'attenta e ponderata valutazione, di omettere una certa informazione – se si valuta che sia troppo penalizzante: “dimenticarla”, per così dire. Se si sceglie questa via, però, meglio essere consapevoli che l'assenza di quella informazione potrebbe a sua volta essere motivo di esclusione dalla selezione: la maggior parte degli addetti HR infatti non gradisce cv incompleti, e potrebbe indispettirsi non trovando la data di nascita di un candidato, o l'università di provenienza.

“I” cv o... “I” cv?

In effetti, anche se la persona è una sola, sarebbe sempre meglio parlare di cv al plurale. Perché il cv, una volta scritto, non deve essere considerato un testo “chiuso”, suscettibile di cambiamenti solo per aggiungere gli aggiornamenti. Il cv al contrario è un “organismo vivente”, che deve essere adattato di volta in volta alla situazione; evidenziare alcune esperienze di studio o di lavoro può essere utile quando si risponde a un determinato annuncio, mentre magari invece per un altro, con un diverso “*job profile*”, gli aspetti da valorizzare saranno altri.

Cv e social network

Nell'epoca del web 2.0 è bene avere presente che un *recruiter* che legge un cv può decidere anche di ricercare nella rete qualche informazione in più sul candidato, di “*googlarlo*”, digitando il suo nome e cognome. Chi si chiama “Mario Rossi” è abbastanza al riparo da questa eventualità, ma basta avere una combinazione un po' meno usuale di nome e cognome per essere “esposti”. Ci sono alcuni *social network*, come per esempio *LinkedIn*, espressamente creati a scopo professio-

nale, che contengono dunque tutte informazioni che i candidati sono ben contenti di far conoscere ai potenziali datori di lavoro. Altri *social network*, come *Facebook*, sono invece più personali e includono informazioni private, commenti sull'attualità e sulla politica, confidenze, foto intime. Per questo chi sta cercando attivamente lavoro, inviando il proprio cv, dovrà usare con intelligenza i *social network*, calibrando le impostazioni di "privacy" in modo da non permettere a chiunque di curiosare nel profilo. Allo stesso modo, però, il web 2.0 può essere un ottimo strumento anche a favore dei candidati, che possono "googlare" le aziende e trovare in rete informazioni preziose sulle opportunità lavorative proposte dalle aziende, sui criteri di selezione, i profili ricercati, le condizioni contrattuali e retributive offerte. Reperire preventivamente queste informazioni può essere utile per decidere se inviare o no la propria candidatura.

Indagini preassunzionali

Il web dunque può confermare o smentire un cv. E il "check" talvolta non viene fatto semplicemente dal selezionatore che riceve la candidatura tramite e-mail, ma da società specializzate in questo genere di ricerche: le aziende, soprattutto quelle più grandi, ricorrono sempre più spesso a queste "indagini preassunzionali", altrimenti dette "profilazioni", per essere certi di scegliere candidati senza scheletri negli armadi. Possono fare queste investigazioni? Possono, sì, basandosi sull'autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi del Decreto Legislativo 196/2003 – il cosiddetto "Codice della privacy" – cioè quella dicitura che ogni persona inserisce sempre in fondo al cv. In realtà la corretta procedura prevedrebbe che fossero esplicitate dall'azienda le eventuali modalità delle attività di profilazione, le fonti di raccolta dei dati personali, social e motori di ricerca e l'eventuale presenza di soggetti terzi coinvolti in queste attività. Nella maggior parte dei casi ciò, di fatto, non avviene e il candidato viene "scannerizzato" a sua insaputa. Dunque, meglio prevenire che curare.

Una volta scritto il cv, poi, comincia la parte davvero importante. Cioè usarlo: metterlo in circolo, farlo arrivare sulle scrivanie dei *recruiter*.

Questa è forse la fase più delicata per chi si mette in cerca di lavoro. Ecco qualche suggerimento.

Costruirsi una “directory” di siti di riferimento

La ricerca di lavoro oggi si svolge prevalentemente sul web, anche se è comunque ancora molto utile “spulciare” le inserzioni dei più importanti quotidiani. I siti che riportano annunci di lavoro sono centinaia. Un primo passo è fare una cernita di quelli più attendibili, dedicando qualche giorno a navigare su internet e iscrivendosi a varie *newsletter*, per individuare quelli che propongono annunci più appetibili per il tipo di lavoro che si desidera trovare. Questa operazione prevede che vadano tagliati senza pietà i siti meno utili, che fanno solo perdere tempo.

Informarsi sulle aziende

Quando ci si appresta a mandare il cv è nel proprio interesse accertarsi che l'invio sia rivolto ad aziende ed enti seri - anche perché i cv contengono, anche se spesso uno non ci pensa, dati sensibili molto personali, dalla data di nascita all'indirizzo di casa, che è bene restino a disposizione solo di chi li usa a livello professionale e non ne abusa. È utile quindi dedicare un po' di tempo a raccogliere informazioni sull'azienda che ha pubblicato un annuncio, verificando in rete (v. sopra) le condizioni di stage o di lavoro che offre, e valutando anche eventuali testimonianze positive o negative di persone che abbiano fatto esperienze di stage o lavoro al suo interno. È bene qui sapere che gli annunci anonimi, quelli per capirci che recitano “prestigiosa azienda leader nel suo settore cerca...” sono vietati. L'unico caso di anonimato permesso dalla legge è quello in cui vi sia come intermediario una agenzia per il lavoro autorizzata: in questo caso l'annuncio non è completamente anonimo, perché l'agenzia dice chiaramente il suo nome, ma cela quello del cliente per il quale sta effettuando la selezione.

Rispondere a pochi annunci selezionati

La “legge dei grandi numeri” nel campo della ricerca di lavoro non

funziona. Non è inviando 10 mila cv che si otterranno più possibilità; anzi, è quasi sicuro che se ne otterranno di meno. Le *chance* di raggiungere l'obiettivo – essere richiamati per un colloquio – non aumentano con la quantità di cv inviati bensì con la *qualità* delle candidature. Meglio leggere attentamente gli annunci e rispondere solamente a quelli per i quali il profilo ricercato è in linea con il proprio. Solitamente, per esempio, se un'azienda cerca un laureato in lingue scarta a priori tutti i cv di laureati in altre materie: è estremamente raro che dall'invio di un cv non in linea con i requisiti richiesti scaturisca la convocazione per un colloquio.

Messaggio di accompagnamento personalizzato

Quando si invia un cv via e-mail, o anche cartaceo, è bene accompagnarlo con un breve messaggio (5-10 righe) facendo riferimento alla posizione lavorativa per la quale ci si candida e mettendo in risalto, tra le proprie caratteristiche, quelle maggiormente in linea con il profilo ricercato. Se l'annuncio cerca una persona che parli fluentemente tedesco, per esempio, un candidato che avesse fatto un *Erasmus* a Berlino potrebbe immediatamente sottolineare questa competenza linguistica e la circostanza in cui l'ha acquisita. Mandare e-mail facendo il copia e incolla di frasi standard, come ad esempio “*Vi invio il mio cv perché interessato alle opportunità nella vs azienda...*” o peggio ancora senza alcuna riga di testo di accompagnamento, è del tutto inutile.

Autocandidature

Da qualche anno quasi tutte le aziende hanno dotato i loro siti web di una pagina “Lavora con noi”, che spesso prevede la possibilità di “autocandidarsi”, cioè inserire i propri dati per dimostrare interesse a essere ricontattati in caso si aprano opportunità. In questo caso, spesso non basta caricare il proprio cv: bisogna invece compilare il *form* rispondendo alle domande preimpostate dal programma. Questo permette alle aziende di archiviare i cv in base alle caratteristiche di ciascun candidato, e di avere un notevole database dal quale pescare per le selezioni. Ciò vuol dire che l'azienda potrebbe ricontattare il candidato anche dopo mesi, oppure anni. Alcune aziende infatti

utilizzano un sistema che permette di “aggiornare” periodicamente il proprio cv, per aggiungere eventuali nuove esperienze o competenze ottenute.

Il “diario delle candidature”

Solitamente la convocazione per un colloquio avviene al telefono, dunque capita di ricevere una chiamata, spesso sul cellulare, il più delle volte da un numero sconosciuto, e sentirsi dire “*la chiamiamo in relazione alla sua candidatura...*”. In questi casi una delle mosse peggiori che si possano fare è farsi trovare impreparati, dando mostra di cadere dalle nuvole e di non ricordarsi nemmeno di aver inviato la candidatura per quel posto: si dimostrerebbe così ben poca attenzione per l'opportunità che si sta aprendo. Utile dunque redigere un “diario” delle candidature inviate, segnando l'azienda (o l'agenzia per il lavoro, se intermediaria), la data di invio del cv e soprattutto i dati principali dell'annuncio: posizione offerta, tipologia contrattuale (se indicata) e sede di lavoro.

Aspettative di risposta

Miglior limitare al minimo le proprie aspettative: a fronte di 10 cv inviati, con tutta probabilità non si riceveranno 10 risposte... Forse nemmeno una. Tutt'al più si potrà ricevere una e-mail automatica di conferma di ricezione della candidatura inviata. La risposta arriverà, se positiva, qualora l'azienda selezioni il cv e decida di farlo passare allo *step* successivo: in questo caso il candidato verrà contattato per fissare un colloquio, telefonico o di persona. Se l'azienda non è interessata al cv, probabilmente non darà riscontri: in questa fase dunque non ha senso da parte del candidato sollecitare una risposta.

Cv a mano

Portare il proprio cv a mano è un gesto antico, quasi desueto. Oggi ha poco senso farlo, se non per iscriversi al centro per l'impiego o a qualche agenzia per il lavoro. L'occasione per rispolverare invece questa pratica sono i “*career day*”, le “*job fair*”, cioè tutti quegli eventi dedicati all'incontro tra candidati e aziende. Solitamente sono organizzati

dalle università (ma ve ne sono anche di pubblici, come IoLavoro in Piemonte, e di privati, come i *Jobmeeting*) e sono aperti e gratuiti. In questo caso, ogni azienda che decide di partecipare attrezza un suo stand, dove alcuni *recruiter* si mettono per l'intera giornata a disposizione dei giovani, ricevendo i cv degli aspiranti candidati e facendo dei mini-colloqui.

Video cv

Sono ormai numerose le piattaforme che permettono di registrare un “*video curriculum*”, cioè un breve filmato di autopresentazione. In Italia a dire il vero non hanno ancora preso molto piede; possono però essere utili soprattutto in casi particolari, per esempio quando c'è da dimostrare una competenza linguistica o fisica particolare. Sentire un candidato che si presenta con un inglese fluente può certamente essere utile per una posizione lavorativa all'estero, dove la perfetta padronanza della lingua sia un requisito fondamentale. In generale per tutti i mestieri della comunicazione, il video può essere uno strumento più diretto di un cv cartaceo per dimostrare la propria capacità di esprimersi. Le piattaforme per video cv in rete ormai sono molte. L'importante è prepararsi bene, e decidere con cura cosa dire: imparare a memoria un testo è il modo migliore per non sbagliare.

Candidature alla cieca

Esistono anche dei programmi specifici che danno la possibilità di caricare il cv e concorrere a selezioni “alla cieca”, senza sapere a priori quali saranno le aziende che esamineranno la candidatura e che eventualmente potrebbero offrire opportunità di stage o di lavoro. In questo caso ci si affida, dunque, all'ente intermediario (meglio verificare che sia serio, e soprattutto che si faccia garante della serietà delle aziende sconosciute coinvolte nell'iniziativa). Chi organizza questi programmi spesso insiste sull'effetto positivo di scardinare i preconcetti che chi cerca lavoro anche inconsciamente tende a seguire, e che portano a escludere a priori alcuni settori lavorativi o alcune aziende nella convinzione – spesso sbagliata – di non avere un profilo in linea.

Scrivere bene il proprio cv, e farlo circolare in maniera efficace, è il primo *step* della ricerca di un impiego. Un lavoro accurato di preparazione permetterà di andare avanti più velocemente, ma è indispensabile anche armarsi di pazienza e costanza: all'inizio mandare tanti cv e ricevere pochissime risposte è normale, non bisogna deprimersi e soprattutto non bisogna desistere. Dopo un lasso di tempo ragionevole – un mese, due mesi – e un numero significativo di candidature “ragionate” inviate e finite nel nulla, è bene però fare il punto della situazione e ragionare sulle possibili “falle”: magari il cv ha qualche difetto, oppure i canali scelti per trovare gli annunci e inviare la propria candidatura non sono quelli giusti. O forse è il proprio profilo professionale a risultare poco appetibile per il mercato del lavoro: in questo caso, si può valutare l'opportunità di fare un corso di formazione per acquisire competenze più richieste dal mercato e ripartire nella ricerca, dopo qualche mese, con un cv più “forte”.



presentarsi ad un colloquio



Essere convocati per un colloquio è il primo successo nell'iter della ricerca di lavoro: significa che un *recruiter*, da qualche parte, ha letto un *curriculum* e ha considerato il candidato idoneo per una certa posizione di stage o di lavoro, e desidera approfondire la valutazione. È una *chance* che va sfruttata al massimo. Anche in questo caso il consiglio è di leggere qualche libro dedicato all'argomento. Qui di seguito esposti una serie di suggerimenti per cominciare ad orientarsi.

Tipologia di colloquio: telefonico o di persona

Nella maggior parte dei casi, quando un *recruiter* contatta un candidato per proporgli un colloquio, intende un appuntamento di persona. Capita però a volte che vi sia un passaggio intermedio, cioè un pre-colloquio telefonico: viene solitamente utilizzato per raccogliere informazioni aggiuntive sul candidato, prima di decidere se convocarlo di persona. Il *recruiter* per esempio può avere bisogno di dettagli che nel cv non ha trovato; oppure può voler valutare la proprietà di linguaggio di un candidato, cioè la capacità di parlare correttamente in italiano (o in un'altra lingua).

Tipologia di colloquio: individuale...

Di norma il colloquio avviene individualmente, cioè convocando un candidato alla volta. In questo frangente, oltre all'intervista *one-to-one* (di cui parleremo dopo), può capitare di vedersi sottoporre dei test: possono essere per esempio test di personalità, per indagare la condizione psicologico-emotiva del candidato; test di efficienza, per

verificarne le abilità (per esempio competenza linguistica, o cultura generale); o anche test cognitivi.

...o di gruppo

Vi sono però aziende che come primo *step* utilizzano i colloqui di gruppo, raggruppando più candidati e sottoponendoli a test, simulazioni e altre prove. Questi colloqui servono soprattutto a far emergere la personalità dei candidati, le doti di ciascuno nell'interagire e di collaborare, oltre che la capacità di analisi e di ragionamento, la proprietà di linguaggio, l'attitudine ad integrarsi nel gruppo e la resistenza allo stress. È bene tenere a mente che nei colloqui di gruppo non c'è per forza un atteggiamento “giusto”, perché tutto dipende dalla figura che l'azienda sta ricercando. Dimostrare una *verve* da “leader” potrebbe per esempio risultare utile se l'azienda volesse qualcuno a cui affidare compiti da svolgere in autonomia, o un gruppo da coordinare; ma potrebbe anche essere inutile se invece l'azienda fosse alla ricerca di qualcuno da inserire in uno staff già fornito di leader, dove anzi personalità troppo spiccate rischierebbero di andare in contrasto con le decisioni del capo. L'unico consiglio utile è essere sé stessi, senza sforzarsi di stravolgere la propria personalità sulla base di quel che si pensa vogliono i *recruiter*.

Assessment

L'*assessment* è una particolare tipologia di colloquio individuale e di gruppo che prevede che i candidati siano chiamati a svolgere una serie di attività particolari, talvolta combinati a coppie o in piccoli *team*. Può capitare, per esempio, di dover simulare una trattativa, uno rivestendo il ruolo del cliente e l'altro quello di chi deve vendere un prodotto o servizio; oppure una negoziazione, o ancora una discussione in cui ciascuno è chiamato a dire la sua rispetto a una situazione che funge da “stimolo”. È opportuno in questi frangenti dimostrarsi collaborativi e mai prevaricatori, capaci di ascoltare gli altri e anche eventualmente di mediare tra le varie posizioni; senza rinunciare a mettere in evidenza le proprie doti. Anche se l'idea di dover interpretare dei ruoli sotto gli occhi di esaminatori sconosciuti può inizialmente

mettere a disagio, in realtà poi questo tipo di colloquio risulta spesso addirittura stimolante per i candidati.

Da sapere che gli *assessment* hanno una durata decisamente più lunga dei colloqui tradizionali, arrivando a durare anche varie ore.

Business case

A volte ai candidati vengono sottoposti dei “*business case*”, per testare *soft skills* come il *problem solving*, cioè la capacità di elaborare in breve tempo una strategia per risolvere un determinato problema, e il *team working*, l'attitudine a lavorare in gruppo interagendo con gli altri (nella maggior parte dei casi, perfetti sconosciuti fino a pochi minuti prima). I *business case* generalmente simulano una situazione problematica che si verifica in un determinato luogo di lavoro. Importante tenere a mente che non c'è una soluzione giusta: l'esercizio è costruito per permettere ai *recruiter* di valutare la capacità del candidato di analizzare dati e formulare ipotesi, alimentare la curiosità, far emergere il pragmatismo, la velocità di elaborazione delle informazioni e a volte anche la dimestichezza con i numeri. Può essere utile esercitarsi prima del colloquio su qualche *business case* standard, per allenare la mente a questo tipo di prova.

Primo colloquio e colloqui successivi

Nella maggioranza dei casi un iter di selezione non prevede un solo colloquio. Solitamente, dopo la scrematura dei cv, per ogni posizione aperta vengono chiamati un certo numero di candidati, da cui poi viene prescelta una “rosa finale”, cioè un numero ristretto tra i quali viene scelto il candidato che l'azienda ritiene più idoneo. Questo significa che se il primo colloquio andrà bene, ad esso ne farà seguito un secondo, e forse anche un terzo. Andando avanti nell'iter si incontreranno interlocutori differenti: è probabile infatti che a valutare i “finalisti” vengano chiamati i dirigenti dell'area dove la *new entry* verrà inserita. Una procedura di *recruiting* complessa e articolata, per quanto possa risultare impegnativa per i candidati, è però un buon indice di serietà dell'azienda: chi investe molto nella scelta delle risorse umane, solitamente si comporta poi in modo da far “rendere” il suo

investimento – e cioè da non farsi scappare i talenti faticosamente individuati.

Puntualità e precisione

Quando si viene convocati a colloquio, è bene accertarsi di segnare con precisione luogo e orario dell'appuntamento. Per sicurezza, se la convocazione avviene per telefono, il candidato può chiedere al suo interlocutore la gentilezza di inviargli una e-mail con data e luogo, spiegando di voler essere sicuro di non sbagliare. Se non si conosce la città o la zona dove si svolgerà l'incontro, il giorno prima è bene predisporre il tragitto per capire quanto tempo ci vorrà a raggiungerlo, se con i mezzi pubblici o con l'auto, in modo da partire per tempo, calcolando di arrivare sul posto almeno con 15-20 di minuti di anticipo.

Conoscere l'interlocutore

Come si può dimostrare la propria attenzione e l'interesse nei confronti di una determinata posizione di stage o di lavoro, emergendo rispetto agli altri candidati? Facendosi trovare preparati. Il che vuol dire innanzitutto conoscere l'azienda presso la quale si sta per andare a fare un colloquio. Passare il giorno prima una mezz'oretta sul sito aziendale, studiandone la storia, il *business*, leggendo i comunicati stampa per conoscere le ultime novità, e “*googlarne*” il nome per leggere in rete notizie e commenti, può certamente rivelarsi un buon asso nella manica per mostrare, durante il colloquio, di conoscere bene la realtà aziendale. Se il colloquio dovesse essere svolto presso un'agenzia per il lavoro incaricata di svolgere la selezione per conto di un cliente, non c'è niente di male a chiedere al proprio interlocutore, al momento della convocazione, il nome dell'azienda per la quale si svolgerà il colloquio.

No alle “buche”

Qualsiasi cosa possa malauguratamente impedire a un candidato di presentarsi al colloquio prefissato, a meno che non si sia in sala operatoria dopo un incidente gravissimo, non gli potrà impedire di avvisare. Fino al giorno prima si può disdire via e-mail, se si ha un

indirizzo e-mail di riferimento; se ci si trova a dover disdire il giorno stesso, cioè poche ore o pochi minuti prima della convocazione, meglio farlo per telefono. Non presentarsi a un colloquio senza avvisare è maleducato e indica scarsa affidabilità – e poiché non è detto che non ci si ritroverà di fronte in futuro quello stesso selezionatore cui si è dato “buca”, per un'altra posizione di lavoro, e/o per un'altra azienda, è bene minimizzare il danno. Qualora ci si trovi a dover disdire, è sempre utile chiedere se ci sia la possibilità di posticipare il colloquio in un giorno successivo. Non è detto che la seconda *chance* venga accordata, ma vale la pena di provare.

Presentarsi bene

Che sia un colloquio individuale o di gruppo, il primo biglietto da visita – piaccia o non piaccia – è l'aspetto esteriore. Il giorno del colloquio è bene presentarsi con aspetto curato e non trasandato. Curare il proprio aspetto è un segno di rispetto per noi stessi, ma anche per il selezionatore con cui abbiamo l'appuntamento. Non bisogna, però, esagerare ed è quindi utile scegliere una *mise* appropriata ad una situazione lavorativa.

L'arrivo e l'anticamera

Alla convocazione ci si presenta 10 minuti prima. Questo è il tempo giusto che comunica al *recruiter* il messaggio “sono venuto un po' in anticipo, per precauzione, perché tengo molto a questa opportunità”; ma non troppo presto, il che denoterebbe ansia. Se ci si accorge di essere troppo in anticipo, meglio fermarsi per qualche minuto in qualche bar nelle vicinanze, o fare il giro dell'isolato. A meno che non vi siano motivi particolari che lo rendono indispensabile, non ci si presenta mai ai colloqui accompagnati – tantomeno da un familiare. Può essere però, come spesso accade, che l'orario della convocazione non venga rispettato dalla controparte, e che il candidato venga fatto accomodare in sala d'attesa. In questi casi si fa buon viso a cattivo gioco e si attende. Se c'è una segretaria, dopo una mezz'oretta si può chiedere un aggiornamento, per avere un'idea dell'entità del ritardo. Dopo un paio d'ore, anche il candidato più paziente è autorizzato ad

andarsene. Ma il momento dell'anticamera può anche essere molto utile per concentrarsi, raccogliere le idee, fare qualche esercizio di respirazione per essere calmi e sereni una volta che si verrà invitati a entrare.

Il colloquio

Le parole d'ordine per fare un buon colloquio sono tre: calma, calma e calma. Questo per dire che il vero, forse unico nemico di ogni candidato è l'ansia. A un colloquio è bene presentarsi con positività; stringere la mano con vigore, sorridere il più possibile, dimostrarsi disinvolti (attenzione, disinvolti non vuol dire maleducati: anche di fronte al più cordiale dei selezionatori, farsi scappare battute cameratesche o parolacce è tassativamente vietato) e rispondere in maniera diretta, guardando negli occhi il proprio interlocutore. Importante mantenere una postura del corpo che trasmetta sicurezza, evitando posizioni ingobbite o rannicchiate.

Il recruiter

Il colloquio in un certo senso è come un'intervista con due protagonisti: il *recruiter*, che fa le domande, e il candidato che risponde. È importante che quest'ultimo non perda di vista il contesto: i candidati sono tanti, il *recruiter* è uno. Interagire nella maniera più professionale possibile, rispondendo con chiarezza e dimostrandosi attenti alla conversazione, è certamente un modo per facilitarli il lavoro e fare una buona impressione.

Può però capitare di trovarsi di fronte un recruiter ostile – o quantomeno di percepirlo come tale. Niente *feeling*, antipatia “a pelle”, e la sgradevole sensazione di non essere ascoltati con attenzione, o di essere stati pre-giudicati. Il consiglio spassionato è di lottare contro questo tipo di sensazioni, che spesso peraltro si rivelano poi paranoie infondate, perché un atteggiamento vittimistico, o aggressivo, nei confronti del proprio interlocutore può invalidare fortemente il buon esito di un colloquio.

Senza dimenticare che a volte mettere a disagio un candidato con un atteggiamento scostante o con domande strampalate fa addirittura

parte di una precisa strategia (ahinoi, ci sono metodologie di selezione teorizzate proprio così).

Come rispondere alle domande

Un colloquio è in un certo senso una corda sospesa nel vuoto, in equilibrio tra la verità di quel che si è e il tentativo di mostrarsi al meglio. Alle domande conviene rispondere senza fretta, prendendosi qualche secondo per scegliere bene cosa dire e come dirlo; se certamente è importante dimostrarsi svegli, in grado di superare gli “intoppi”, è anche vero che ammettere un “non saprei”, di fronte a una domanda a cui non si sa rispondere, è meglio che arrampicarsi sugli specchi. Può anche capitare, talvolta, che il *recruiter* ponga delle domande la cui risposta è già contenuta nel cv, e allora spesso i candidati si innerviscono, pensano «ma questo il mio cv non lo ha nemmeno letto?». In questi casi è bene tenere a mente che il *recruiter* in questione non solo visiona centinaia di cv, ma probabilmente nel corso di una giornata svolge numerosi colloqui: difficile che possa ricordare il profilo di ogni candidato. Chiedere di ripercorrere il percorso accademico, o di raccontare le esperienze di lavoro pregresse, può tra l'altro essere un modo per dare al candidato l'opportunità di raccontarsi con le proprie parole, focalizzando alcuni aspetti piuttosto che altri.

Il materiale

Meglio non arrivare a un colloquio a mani vuote: è una buona idea quella di portare con sé un piccolo dossier con qualche esempio delle proprie esperienze pregresse. Un aspirante pubblicitario potrà inserire le campagne alle quali ha collaborato, un ingegnere un progetto che ha sviluppato, un informatico un sito che ha programmato: anche poche pagine possono servire per dare al *recruiter* una idea di sé e soprattutto a emergere rispetto alla massa indistinta degli altri candidati.

Memorizzare le informazioni

Tanti credono, erroneamente, che l'importante ad un colloquio sia solo rispondere bene. Invece è altrettanto importante – se non di più – saper ascoltare e immagazzinare le informazioni. A cominciare dai

nomi: quando il colloquio inizia, solitamente il *recruiter* si presenta, ed è importante memorizzarne nome e ruolo; così come tutte le altre informazioni che eventualmente dovesse dare, nel corso dell'incontro, relativamente all'azienda e alla posizione offerta. Condizioni economiche e contrattuali, luogo di lavoro, mansioni: capire chi stanno cercando è utile per evidenziare le convergenze tra le proprie competenze e il profilo ricercato. Oltre alle informazioni spontanee, naturalmente al termine dell'incontro il candidato può anche chiedere qualche approfondimento sulla procedura di selezione, le tempistiche previste per il feedback, le condizioni che verranno offerte alla persona prescelta.

Domande private

Nel migliore dei mondi possibili, le domande “scomode”, specialmente se riferite alla sfera privata, non dovrebbero avere diritto di cittadinanza nei colloqui di lavoro. Spesso a farne le spese sono le giovani donne, che vengono percepite come “pericolose” perché in età fertile (e dunque a “rischio” di restare incinte, una volta assunte, e prendere il congedo di maternità). Anche la legge lo dice: l'articolo 27 del decreto legislativo 198/2006, il cosiddetto «Codice delle pari opportunità», stabilisce espressamente il divieto a fare «riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità». Ma non viviamo nel migliore dei mondi possibili; e se una trentenne alla domanda “signorina, lei è fidanzata? Vuole dei figli?” rispondesse seccamente “Secondo il Codice delle pari opportunità lei questa domanda non può farmela”, forse il *recruiter* farebbe marcia indietro, magari si scuserebbe, ma sotto la scrivania con tutta probabilità metterebbe una bella croce su quel cv. Di fronte a un'invasione della vita privata durante un colloquio bisogna dunque mantenere il sangue freddo e scegliere come rispondere, anche considerando che la risposta può avere un peso diverso a seconda della grandezza dell'azienda. Si può farlo in maniera sincera, augurandosi di avere di fronte un interlocutore intelligente (anche se già il fatto di aver posto la domanda non depone molto a favore...). Oppure si può assicurare il *recruiter*, dandogli la risposta che desidera (nel caso del

desiderio di figli: “no... certo che no!”, e poi si vedrà: del resto i figli a volte arrivano anche senza averli cercati). O infine si può rispondere in maniera positiva: sempre seguendo l'esempio dei figli, si potrebbe citare la letteratura scientifica che ormai dimostra che le donne con figli sono ancor più produttive sul lavoro (v. il libro “Maam – La maternità è un master”). Ci si può anche alzare e andar via: è una opzione possibile, che però quasi sicuramente – è bene esserne consapevoli – interromperà in maniera irreversibile il processo di quella selezione.

Geografia e logistica

Non di rado capita di essere convocati per un colloquio in una città lontana dal proprio luogo di residenza. Qui ciascuno deve innanzitutto fare una sua valutazione, mettendo su un piatto della bilancia le spese che si dovrebbero sostenere per andare al colloquio (biglietto ferroviario o ticket dell'autostrada, eventuale notte in albergo...) e sull'altro piatto l'interesse per la posizione “vacante”. Una possibile strategia è quella di proporre, al momento della convocazione, di sostenere il primo colloquio con una videochiamata, utilizzando *Skype* o altri programmi affini. Non è detto che l'interlocutore accetti la proposta; può essere che non abbia dimestichezza con gli strumenti informatici, oppure che per *policy* non abbia la possibilità di sostituire il colloquio di persona. Domandare però è sempre lecito; specialmente se la domanda viene avanzata con gentilezza e rispetto.

Disponibilità a trasferirsi

Capita di rispondere ad annunci per posizioni di stage o di lavoro lontane dal proprio luogo di residenza. In questi casi, prima ancora di inviare il cv, bisognerebbe farsi una domanda: sarei davvero disposto ad andare a vivere in quella città? Se passassi tutte le fasi della selezione e mi offrissero il posto, accetterei? Troppo spesso chi cerca lavoro non si pone questa domanda; così manda il proprio cv anche per posizioni logisticamente “scomode”, senza in realtà essere disponibile a trasferirsi. Oppure senza aver calcolato bene i costi: città come Milano o Roma offrono naturalmente più opportunità di lavoro rispetto alle altre, ma hanno un costo della vita molto alto, a cominciare dagli af-

fitti. Non considerare questi aspetti comporta una doppia perdita di tempo, del candidato e del *recruiter* – e quest'ultimo certamente non serberà un buon ricordo di un candidato inaffidabile.

Colloqui per cambiare lavoro

Rispetto a chi non ha un lavoro e lo cerca, la situazione di chi invece sta cercando un impiego differente da quello attuale è un po' diversa. Infatti, chi già lavora avrà una disponibilità di tempo più limitata, e dunque per fissare un colloquio dovrà concordare un giorno e un orario compatibili con il suo impiego, oppure prendersi una giornata di ferie. Al momento dell'incontro con il *recruiter*, poi, bisognerà preparare una risposta alla domanda più ovvia: «Perché vuole cambiare lavoro?», avendo chiaro cosa si cerca (un contratto migliore? una retribuzione più alta? una maggior coerenza delle proprie mansioni con gli studi pregressi? un avvicinamento geografico al proprio domicilio?) e cosa si è disposti ad accettare. In questo tipo di colloqui è importante anche saper dare al selezionatore informazioni precise sul tempo che sarebbe necessario per lasciare il lavoro precedente, controllando prima di tutto sul proprio contratto i termini relativi al preavviso delle dimissioni.

Aspettative di risposta

Diversamente dall'inviare un cv, sostenere un colloquio dà diritto a una ragionevole aspettativa di risposta. Se non altro per il tempo e l'impegno che il candidato ha dedicato all'azienda. La prima mossa intelligente è chiedere direttamente in sede di colloquio indicazioni sulle tempistiche e le modalità di feedback; se poi invece la risposta non arriva nei tempi concordati, si può sollecitarla un paio di volte via e-mail (senza trasformarsi in *stalker!*). Non fornire riscontri ai candidati "colloquiati" non è molto serio da parte dei *recruiter*, ma il silenzio a volte è eloquente: è bene cioè essere consapevoli che se il feedback non arriva, quasi sicuramente significa che esso è negativo. Inoltre, raramente i *recruiter* danno indicazioni precise sulle motivazioni che li hanno spinti a scegliere un altro candidato, anche perché spesso queste motivazioni non esistono: nella maggioranza dei casi

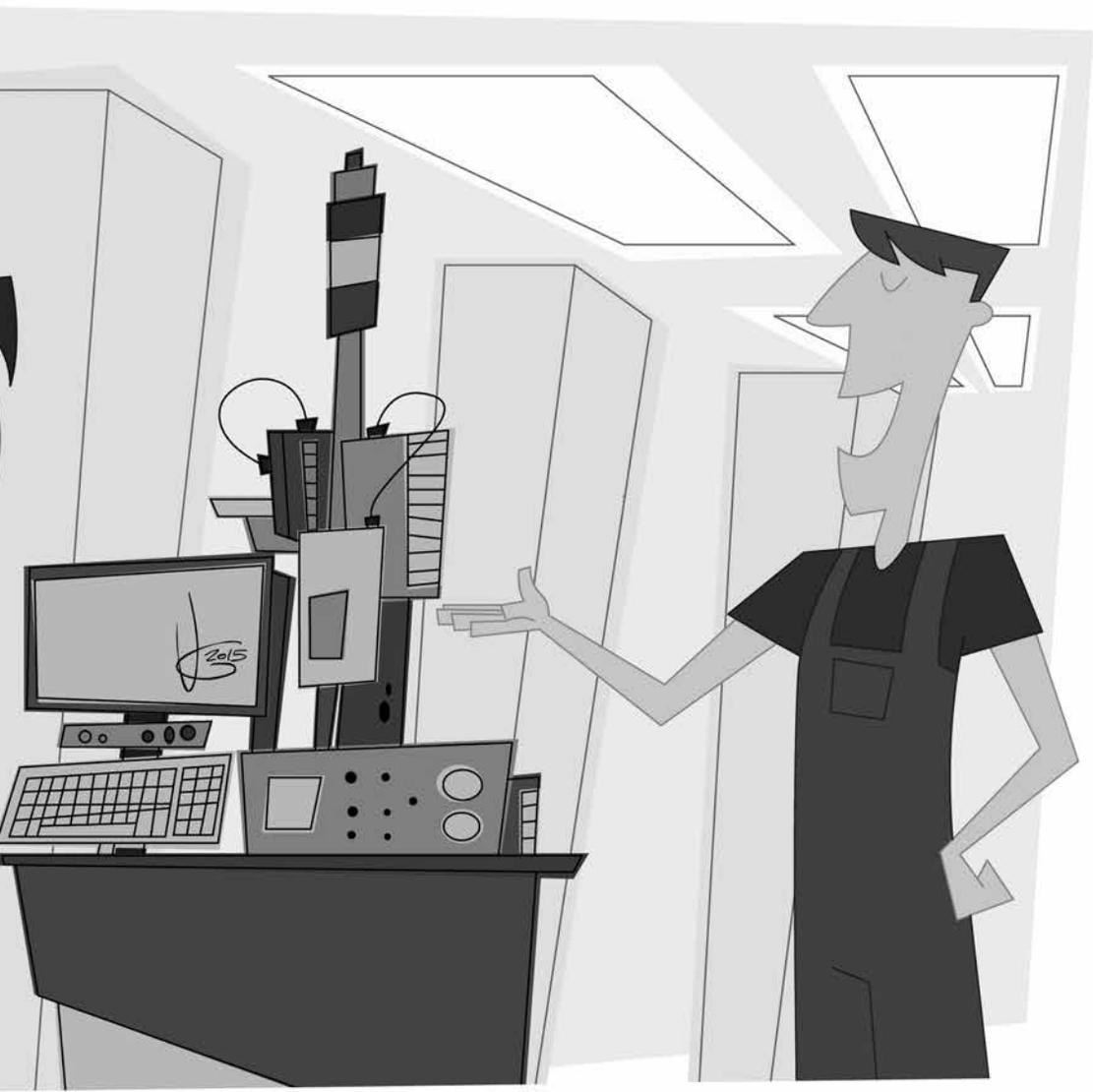
l'esclusione di un candidato è semplicemente dovuta al fatto che il selezionatore, a parità di *curriculum* e di *performance* in sede di colloquio, ne ha ritenuto più valido un altro.

Il piede in più staffe

Bisogna sempre “avere il piede in più staffe”: cioè candidarsi contemporaneamente a più annunci. Questo significa intraprendere più procedure di selezione alla volta: in questi casi, soprattutto se qualcuna delle procedure è a una fase avanzata, è utile in sede di colloquio avvisare. In questo modo, se la scelta ricadesse proprio su quel candidato, il *recruiter* sarebbe motivato ad avvisarlo con più rapidità, per far arrivare la sua proposta prima della eventuale proposta degli altri. Anche nel caso dei colloqui, la regola aurea è: non scoraggiarsi. Statisticamente, è rarissimo che il primo colloquio vada subito a buon fine. Un rifiuto non è mai bello da ricevere, ma la ricerca di lavoro è anche una questione di nervi saldi e pensiero positivo: per una porta che si chiude, ci sarà prima o poi un portone che si aprirà.



apprendistato: studiare e lavorare è possibile?



In quanti vi avranno chiesto «Cosa vuoi fare da grande? Guarda che devi studiare. Vuoi andare all'università? Ma vuoi studiare o lavorare? Stai pensando al tuo futuro? Sarà molto difficile trovare lavoro» e avanti così. Se da qualche anno a questa parte “il panico da futuro e da occupazione”, anzi “da disoccupazione” non è mancato su qualsiasi tavolo o in qualsiasi confronto tra giovani e adulti, sicuramente sono mancati un pochino di più i suggerimenti, le possibili soluzioni e le speranze per le nuove generazioni (di lavoratori).

A 14 anni non tutti hanno già in mente cosa faranno domani, ma soprattutto non tutti hanno le stesse attitudini e le stesse passioni, gli stessi sogni e gli stessi desideri. Non è detto, per esempio, che la carriera universitaria o il proseguimento degli studi nel senso più tradizionale del termine raccolga l'interesse di tutti. Molto spesso l'idea di mettere in atto le proprie capacità e l'idea di affiancare allo studio l'esperienza diretta di imparare un mestiere può attirare in qualche modo i giovani.

E in effetti, proprio per valorizzare inclinazioni come questa che l'ordinamento italiano, già nel lontano 1955, per rispettare il precetto contenuto nell'articolo 35 nel comma 2 della nostra Costituzione e cioè “La Repubblica cura la forma e l'elevazione professionale dei lavoratori” si pose il problema di come poter far coesistere la formazione e il lavoro. Nacque proprio allora il contratto di apprendistato che prevedeva l'assunzione “...come apprendisti i giovani di età non inferiore a quindici anni e non superiore a venti, salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e

degli adolescenti. In deroga a quanto stabilito nel comma precedente, possono essere assunti in qualità di apprendisti anche coloro i quali abbiano compiuto il 14° anno di età, a condizione che abbiano adempiuto all'obbligo scolastico a norma della legge 31 dicembre 1962". Oggi l'obbligo scolastico è a 16 anni. Se dovessimo definire il termine "apprendistato", secondo una recente pubblicazione proposta dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, potremmo definirlo "Un modello di successo di apprendimento basato sul lavoro". Più in generale, l'apprendistato è un contratto stabile, finalizzato all'occupazione dei giovani e al primo inserimento lavorativo". La sua caratteristica principale, infatti, è proprio il contenuto formativo: l'azienda è obbligata a trasmettere le competenze pratiche e le conoscenze tecnico-professionali attraverso un'attività formativa che va ad aggiungersi ai saperi acquisiti in ambito scolastico/universitario/di ricerca. Per semplificare: non solo un'esperienza in azienda ma la possibilità da parte del datore di lavoro di consentire al giovane lavoratore di proseguire nella sua crescita formativa.

Le ultime modifiche che hanno coinvolto il contratto di apprendistato risalgono al 2015 e sono contenute nella recente riforma del lavoro meglio conosciuta come Jobs Act. Questo contratto è stato pensato per i giovani che hanno tra i 15 e i 29 anni e si articola in tre diverse tipologie:

1. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnico superiore;
2. Apprendistato professionalizzante;
3. Apprendistato per l'alta formazione e la ricerca.

Cosa vogliono dire nello specifico?

L'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO (N.1) permette di acquisire una qualifica professionale triennale che può valere per completare anche l'obbligo di istruzione o un diploma professionale. Si tratta di un percorso formativo rivolto ai giovani tra i 15 e i 25 anni e la sua durata dipende dalla qualifica o dal diploma ma non può comunque superare i tre anni (4 anni solo nel caso si tratti di diploma regionale).

NEL CASO DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO DI SECONDO LIVELLO

(N.2), possibile se si ha un'età compresa tra i 18 e i 29 anni, vi è la possibilità di imparare un mestiere attraverso la formazione sul lavoro e di acquisire contemporaneamente una qualifica professionale stabilita dai CCNL, i Contratti Collettivi nazionali di Lavoro (un tipo di contratto di lavoro stipulato a livello nazionale tra le organizzazioni dei lavoratori dipendenti ed i loro datori di lavoro) che determinano anche la durata del contratto, che comunque non può essere superiore ai tre anni (fanno eccezione solo gli artigiani che possono arrivare fino a 5 anni).

IL TERZO LIVELLO DI APPRENDISTATO (N.3) è destinato a coloro che hanno tra i 18 e i 29 anni (17 se sei in possesso di diploma di qualifica professionale). Si tratta di una tipologia contrattuale che permette, grazie alla collaborazione tra imprese, istituzioni scolastiche ed Università, di lavorare e contemporaneamente svolgere ulteriori attività, come ad esempio:

- a. conseguire un diploma di istruzione secondaria superiore, una laurea, un master o un dottorato di ricerca
- b. svolgere attività di ricerca e di praticantato per l'accesso alle professioni che hanno un ordine professionale
- c. acquisire il Certificato di Specializzazione Tecnica Superiore

La durata del contratto è variabile a seconda del titolo di studio da conseguire ed è, inoltre, possibile attivare un contratto di apprendistato di ricerca non finalizzato al conseguimento di un titolo di studio. L'apprendistato, dunque, consente al giovane di entrare in azienda anche senza una dovuta esperienza. Motivo per cui, stando ad alcune ricerche, sembra essere una forma non particolarmente utilizzata dai datori di lavoro nel nostro Paese.

Se nel 2009 i contratti attivati erano 594.668, nel 2013 sono stati 451.954.

E quali sono i fattori che potrebbero incentivare i datori di lavoro ad utilizzare di più il contratto di apprendistato?

È necessario sapere che, oltre allo spirito imprenditoriale virtuoso di chi crede ancora negli investimenti delle persone, il contratto di apprendistato prevede incentivi sia da un punto di vista economico che contributivo. Per l'azienda che assume l'apprendista con il contratto di

primo livello, per esempio, la convenienza sta nell'abbassamento del costo del lavoro perché il giovane lavoratore percepirà uno "stipendio" definito "indennità" di circa 2.000 euro se minorenni e 3.000 euro (annue) se maggiorenne, con una durata minima di sei mesi. Sarà poi l'impresa a stabilire se proseguire il rapporto di lavoro oppure recedere il contratto. Nel caso, poi, dell'apprendistato di secondo o terzo livello il giovane lavoratore percepirà uno stipendio a tutti gli effetti.

Per quanto riguarda la formazione, invece, può essere erogata all'interno dell'impresa oppure attraverso organismi accreditati o Istituti professionali di stato, tenendo conto che le ore di apprendimento svolte all'esterno dell'azienda non sono retribuite e che quelle all'interno vengono retribuite al 10%. Non va dimenticato che per alcuni di questi aspetti le Regioni hanno un ruolo importante e che è assolutamente importante consultare i siti delle proprie regioni di appartenenza per verificare come sono intervenute. Naturalmente, affinché il datore di lavoro sia favorevole ad attivare i contratti di apprendistato in un momento in cui, come sapete, la crisi economica e produttiva nel nostro Paese continua a vivere momenti difficili, il Governo è intervenuto proponendo i seguenti incentivi:

- ▶ in caso di licenziamento dell'apprendista, l'azienda non dovrà pagare alcun contributo;
- ▶ l'aliquota contributiva passa dal 10% al 5%;
- ▶ viene abolito il contributo dello 0,30% sulle retribuzioni per la formazione continua;
- ▶ viene riconosciuto a carico dei lavoratori lo sgravio dei contributi.

L'apprendistato dovrebbe essere in teoria il principale contratto di inserimento nel mondo del lavoro dipendente, proprio per la sua duplice valenza: formativa e professionalizzante. Non è un caso infatti che sia nato prima della quaranta forme di contratto di lavoro flessibili, tipiche e atipiche.

Il problema della disoccupazione giovanile, come si accennava all'inizio, è ormai noto a tutti ma non meno grave in Italia resta quello di coloro che decidono di interrompere gli studi e non riescono a inserirsi nel mercato del lavoro. Stiamo parlando di quei 2,4 milioni di gio-

vani italiani che vengono denominati *Neet*, giovani che né studiano, né lavorano. Il contratto di apprendistato, soprattutto in queste nuove forme, si pone proprio l'obiettivo di diventare uno strumento utile per limitare la dispersione scolastica, provando a rafforzare ulteriormente il collegamento tra lavoro e formazione. Continuare ad aggiornare le proprie competenze lavorative anche attraverso lo studio vuol dire dare valore anche all'apprendimento teorico. Imparare rapidamente un mestiere, avere la possibilità di frequentare un luogo di lavoro e di confrontarsi affiancando altri lavoratori, può consentire di accumulare quell'esperienza utile a provare ad entrare non troppo tardi nel mercato del lavoro. Tornare a valorizzare in molti casi "il lavoro manuale", come può essere quello che più si addice al contratto di apprendistato di primo livello, può voler dire contribuire con nuove competenze ed esperienze a far crescere la produzione manifatturiera del nostro Paese. Avere dentro l'azienda giovani "freschi di laurea" come può accadere quando si attivano i contratti di terzo livello, può voler dire fare incontrare l'esperienza con le competenze acquisite durante gli anni di studio accademici, in un costante e continuo aggiornamento.

Affinché tutto questo avvenga, è necessario che da parte di tutti, giovani lavoratori, aziende e Istituzioni, ci sia un reale investimento, non tanto rispetto all'attività lavorativa ma soprattutto in riferimento alla formazione, ingrediente fondamentale dell'apprendistato.



accedere al lavoro: il tirocinio formativo



Negli ultimi anni non solo nel nostro Paese ma in tutta l'Unione europea il tirocinio è divenuto lo strumento privilegiato per l'accesso dei giovani al mercato del lavoro. La crisi economica ha, infatti, indotto le aziende ad effettuare assunzioni sempre più mirate e spesso indirizzate a soggetti in possesso di esperienza sul campo.

In attesa che vada a regime la riforma intrapresa con L. n. 107 del 2015 (c.d. della "buona scuola"), che prevede periodi di alternanza scuola-lavoro nel triennio delle scuole superiori di secondo grado, le aziende ed i futuri lavoratori ricorrono all'istituto del tirocinio per colmare questa importante lacuna.

Cosa è il tirocinio formativo?

Il tirocinio è un periodo di formazione realizzato presso un'azienda che costituisce per i giovani un'occasione di conoscenza diretta del mondo del lavoro, oltre che di acquisizione di una specifica professionalità. Rappresenta, come detto, un momento di integrazione tra sistema scolastico e sistema produttivo, una possibilità importante per evitare fratture troppo nette tra formazione e lavoro. Attraverso "lo *stage*" i giovani possono entrare nella realtà aziendale e acquisire conoscenze ed esperienze professionali che le scuole e le università difficilmente forniscono; allo stesso tempo hanno l'occasione di arricchire il proprio *curriculum* con il valore aggiunto dato da un percorso formativo non più solo teorico. Questa esperienza, in definitiva, è in grado di favorire un contatto diretto con il mondo del lavoro, permettendo di verificare se vi è affinità tra la propria preparazione e la posizione a cui si aspira,

perché spesso l'immagine del lavoro che si vorrebbe fare è molto diversa dalla realtà. Interagire con le realtà aziendali e poterne valutare le effettive esigenze, consente anche di capire come adeguare il proprio percorso formativo ai mutamenti in atto.

L'importanza dello strumento è testimoniata dal fatto che negli ultimi anni sono stati prodotti anche dall'Unione europea numerosi documenti contenenti indirizzi per la corretta gestione dei tirocini; indirizzi recepiti nelle "Linee Guida in materia di Tirocini", licenziate dalla Conferenza Stato Regioni a gennaio 2013, dalle quali hanno preso spunto tutte le discipline legislative regionali. Sarebbe sicuramente interessante evidenziare le peculiarità delle singole disposizioni regionali ma, tuttavia, risulterebbe in contrasto con l'economia e le finalità del presente lavoro; per tali motivi in questo breve saggio ci limiteremo ad evidenziare i soggetti, i presupposti, la documentazione, le finalità e gli obiettivi necessari alla conclusione di un buon "contratto" di tirocinio. Per una disamina più approfondita delle problematiche (anche giuridiche), relative ad una corretta gestione dei tirocini, rinviamo al sito della Fondazione Consulenti per il lavoro. La Fondazione è, infatti, tra le agenzie accreditate dal Ministero del Lavoro, quella che ha promosso negli ultimi anni un maggior numero di tirocini a livello nazionale, circa 60.000 con un tasso di trasformazione in rapporti di lavoro (alla conclusione del percorso) che si avvicina al 60%.

Questo risultato è stato raggiunto grazie ad una scelta di fondo: puntare su tirocini di qualità. I tirocini della Fondazione fanno tesoro della professionalità, dell'esperienza, della conoscenza del mercato del lavoro che hanno i Consulenti del Lavoro. Caratteristiche che vengono trasfuse nell'attivazione di tutti i tirocini che vengono promossi dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro¹.

Andiamo per ordine, innanzitutto quanti tipi di tirocinio esistono?

Una prima distinzione può essere fatta tra tirocini curriculari, ovvero quelli promossi dalle università o dalle scuole, che sono svolti all'interno di un percorso formale di istruzione o formazione, da quelli extracurriculari, attivati con finalità "occupazionale" e promossi dai

1 Per gli approfondimenti normativi e per individuare il Consulente del Lavoro più vicino a cui rivolgersi cfr. www.fondazioneilavoro.it.

soggetti che operano nel mercato del lavoro in qualità di intermediari tra domanda ed offerta di lavoro.

Nella categoria dei tirocini extracurricolari possono essere ricompresi:

- ▶ tirocini formativi e di orientamento, svolti da soggetti che abbiano conseguito un titolo di studio entro e non oltre i 12 mesi (neodiplomati o neolaureati), finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nella transizione scuola lavoro;
- ▶ tirocini di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, finalizzati a percorsi di recupero occupazionale a favore di inoccupati e disoccupati, anche in mobilità, nonché a beneficiari di ammortizzatori sociali sulla base di specifici accordi in attuazione di politiche attive del lavoro;
- ▶ tirocini di orientamento e formazione oppure di inserimento/reinserimento in favore di disabili, persone svantaggiate e richiedenti asilo politico o titolari di protezione internazionale;
- ▶ tirocini estivi, attivabili per i giovani tra la chiusura di un anno scolastico e l'apertura di quello successivo.

Altra categoria a parte, poi, possono essere considerati i tirocini finalizzati allo svolgimento della pratica professionale e all'accesso alle professioni ordinistiche. Le considerazioni che seguono sono rivolte in maniera particolare ai tirocini extracurricolari, pur potendo, nella quasi totalità, essere applicabili alle altre tipologie sopra elencate.

Gli strumenti del tirocinio

1) Convenzione

Di cosa si tratta

È una convenzione che l'ente promotore deve necessariamente stipulare con l'azienda ospitante, secondo i modelli previsti dalle discipline regionali per regolamentare il rapporto di tirocinio.

Cosa deve contenere

- ▶ riferimenti anagrafici del soggetto promotore;
- ▶ riferimenti anagrafici dell'azienda ospitante;
- ▶ regole di svolgimento del tirocinio;
- ▶ diritti e doveri dei soggetti coinvolti nel tirocinio (ente promotore, azienda ospitante, tirocinante).

2) Progetto formativo

Di cosa si tratta

È un documento che delinea obiettivi e modalità del percorso formativo e deve essere concordato tra ente promotore, azienda ospitante e tirocinante, secondo lo schema e le indicazioni delle discipline regionali.

Cosa deve contenere

- ▶ riferimento alla convenzione di stage;
- ▶ dati anagrafici del tirocinante;
- ▶ dati dell'azienda ospitante;
- ▶ periodo di svolgimento e durata del tirocinio;
- ▶ nominativo del tutor formativo e del responsabile aziendale;
- ▶ estremi identificativi delle polizze assicurative (Inail e responsabilità civile);
- ▶ obiettivi e modalità del tirocinio;
- ▶ settore di inserimento/attività che il tirocinante dovrà svolgere;
- ▶ eventuali facilitazioni riconosciute al tirocinante (rimborso spese, buoni mensa, etc....).

Il progetto formativo deve essere firmato e conservato dal tutor formativo, dal tirocinante e da un responsabile dell'azienda ospitante.

È bene evidenziare sin da subito che nel percorso di tirocinio devono contemperarsi le esigenze di tre soggetti, ovvero coloro che intervengono sottoscrivendo i documenti sopra descritti:

1. Il tirocinante, che ha l'opportunità di acquisire una conoscenza diretta del mondo del lavoro, verificando "sul campo" i propri interessi e le proprie scelte, mettere in pratica le conoscenze teoriche acquisite nel corso degli studi attraverso una esperienza di grande rilievo per la propria crescita professionale e personale, ed inoltre rendere più agevole il passaggio dagli studi al mondo del lavoro. Tra l'altro, non di rado l'esperienza di tirocinio viene utilizzata dalle aziende per testare i tirocinanti, creando poi una riserva di nominativi da cui attingere qualora si presenti una opportunità di lavoro.
2. L'impresa ospitante, che ha la possibilità di selezionare possibili futuri candidati all'assunzione, sfruttare il contributo creativo e innovativo potenzialmente offerto da giovani che per la prima volta si rapportano col mondo del lavoro, favorire un interscambio

tra il mondo della formazione e quello del lavoro e, non da ultimo, affidare al tirocinante lo svolgimento di attività utili per l'azienda.

3. Il soggetto promotore, che ha l'opportunità di contribuire col proprio servizio a dare risposta al fabbisogno dell'impresa e, al contempo, realizzare un compito di alta rilevanza sociale, favorendo la professionalizzazione dei giovani ed il loro avvicinamento al mondo del lavoro.

Sono questi, dunque, i soggetti che danno vita al tirocinio, animandolo attraverso un progetto formativo, sentinelle del quale vengono nominati due tutor: uno dall'azienda ospitante, con lo specifico compito di insegnare "il mestiere" al tirocinante; l'altro dal soggetto promotore, affinché possa porsi come intermediario e garante del patto formativo sottoscritto tra l'azienda e il tirocinante. Proprio per il fatto che il tirocinio non si sostanzia in un rapporto di lavoro ma costituisce un'esperienza formativa per il soggetto, necessita della figure dei tutor che devono garantire un'adeguata formazione al soggetto avviato in tirocinio.

Più in particolare, il tutor formativo è la persona designata dall'ente promotore per il tirocinio e di frequente è un docente o un esperto dello stesso ente (come nel caso della Fondazione Lavoro che nomina il Consulente del Lavoro). Rappresenta, per il tirocinante, il punto di riferimento esterno all'azienda, supportandolo e accompagnandolo nel percorso, e ricoprendo un ruolo di controllo sullo svolgimento dell'esperienza formativa. Il tutor è tenuto a:

- ▶ collaborare col responsabile/tutor aziendale alla stesura del progetto formativo;
- ▶ collaborare alla definizione di aspetti operativi del tirocinio (periodo di svolgimento, orario, ecc);
- ▶ verificare il rispetto dell'iter delineato nel progetto formativo, attraverso incontri periodici con il responsabile aziendale ed il tirocinante (attività di monitoraggio);
- ▶ valutare il grado di raggiungimento di raggiungimento degli obiettivi del processo formativo;
- ▶ risolvere problemi che dovessero insorgere con l'azienda ospitante.

Allo stesso modo il tutor o responsabile aziendale è la persona incaricata dall'azienda di seguire e far da riferimento interno per il tiroci-

nante, ed il cui nominativo deve figurare nel progetto formativo. Tra i principali compiti del tutor aziendale vi sono quelli di:

- ▶ Favorire l’inserimento del tirocinante in azienda, introducendolo nell’ambiente di lavoro, informandolo sulle regole ed i comportamenti da rispettare, sugli aspetti organizzativi e sui processi lavorativi, fornendogli le istruzioni necessarie per l’utilizzo di eventuali strumenti di lavoro.
- ▶ Monitorare il corretto svolgimento del progetto formativo concordato, facilitando lo sviluppo delle conoscenze e abilità coerenti col ruolo professionale indicato nel progetto.
- ▶ Collaborare e tenere i contatti con il tutor formativo, sia con riferimento alla fase della progettazione che nel periodo di svolgimento del tirocinio.
- ▶ Valutare l’operato del tirocinante, in collaborazione col tutor formativo.

È il caso di sottolineare come il ruolo del tutor risulti essere di fondamentale importanza per trasmettere al tirocinante le conoscenze e le relative competenze di cui necessita ed anche per introdurlo nell’ambiente aziendale, dove il ragazzo può relazionarsi in un vero ambiente di lavoro. Creare delle persone più realizzate, che riescano ad esprimere le proprie competenze nel mondo del lavoro, con la relativa creatività, significa dare espletamento alle qualità individuali, come normale realizzazione del “proprio io”. Si tratta di un cambiamento culturale, riprendendo le vecchie tradizioni passate, quelle improntate nella bottega artigiana, sul saper fare, in cui il lavoro non viene visto come entità a sé, come un dovere asettico, un’imposizione necessaria per il sostentamento, ma un modello di produzione calzato su misura al soggetto, andando a toccare i punti di forza e di realizzazione della persona, per far crescere e sviluppare il soggetto in quanto tale. Venendo agli specifici compiti che hanno i soggetti implicati in tale importante momento di crescita comune, a grandi linee è possibile sostenere che il soggetto promotore sia tenuto a:

- ▶ predisporre una convenzione di tirocinio, che dovrà essere sottoscritta anche dall’azienda ospitante (o eventualmente da rappresentanti delle associazioni di categoria, nel caso di Convenzioni Quadro), e

poi trasmettere la convenzione, una volta firmata, agli enti competenti ed alle rappresentanze sindacali aziendali oppure alle associazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale;

- ▶ assicurare il tirocinante contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL e per la responsabilità civile verso terzi;
- ▶ nominare un tutor come responsabile didattico organizzativo delle attività.

Allo stesso modo l'azienda è tenuta a garantire:

- ▶ la sottoscrizione della convenzione di tirocinio predisposta dall'ente promotore;
- ▶ la nomina di un tutor o responsabile aziendale incaricato di seguire il tirocinante (il cui nominativo nominare deve essere indicato nel progetto formativo);
- ▶ la messa in pratica del progetto formativo concordato con l'ente promotore e con il tirocinante;
- ▶ il rispetto delle norme antinfortunistiche e di igiene sul lavoro;
- ▶ la segnalazione in caso di incidente durante lo svolgimento del tirocinio, dell'evento, entro i tempi previsti dalla normativa vigente, agli istituti assicurativi (facendo riferimento al numero della polizza sottoscritta ed al soggetto promotore);
- ▶ la possibilità al tutor del soggetto promotore di contattare il tirocinante e il tutor aziendale per verificare l'andamento del tirocinio e per la stesura della relazione finale;
- ▶ la tempestiva segnalazione al soggetto promotore di eventuali modifiche (cessazione anticipata del tirocinio, proroga, ecc.);
- ▶ la corresponsione di un rimborso spese mensile il cui importo varia in relazione alla regione in cui viene effettuato il tirocinio (in media circa 400 euro).

Il tirocinante a sua volta è tenuto a:

- ▶ svolgere le attività previste dal progetto formativo e di orientamento;
- ▶ rispettare le norme in materia di igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- ▶ mantenere la necessaria riservatezza per quanto attiene ai dati, informazioni o conoscenze su processi produttivi e prodotti, acquisiti nel corso del tirocinio;

- ▶ seguire le indicazioni dei tutor e far riferimento ad essi per qualsiasi esigenza di tipo organizzativo o altra evenienza;
- ▶ rispettare i regolamenti aziendali.

Quanto dura un tirocinio?

A questa domanda non è facile rispondere, perché la durata del tirocinio varia in base agli elementi inseriti nel progetto formativo e alle abilità, competenze, capacità che il tirocinante deve apprendere durante il momento formativo *on the job*. Il legislatore, tuttavia, per evitare possibili abusi nell'utilizzo dello strumento ha fissato un limite massimo (in alcuni casi anche uno minimo) alla durata del tirocinio. Tale limite, spesso diverso nelle legislazioni regionali, varia in base alla tipologia di tirocinio che si attiva. Così un tirocinio formativo e di orientamento ha generalmente una durata massima pari a 6 mesi; un tirocinio di inserimento/reinserimento può arrivare nella quasi totalità dei casi al massimo a 12 mesi, così come quelli riservati ai soggetti svantaggiati; i tirocini in favore di soggetti disabili possono arrivare fino a 24 mesi.

Prima di occuparci delle fasi necessarie all'avvio di un progetto di tirocinio è giusto ricordare come le recenti discipline regionali abbiano introdotto l'obbligo da parte dei soggetti ospitanti di garantire un rimborso spese ai tirocinanti durante il percorso di tirocinio. Tale rimborso è diverso da regione a regione e varia tra le 300 e le 600 euro mensili. Tuttavia esistono diversi avvisi, bandi o progetti emanati dalle diverse regioni che prevedono il rimborso parziale o totale delle indennità erogate dalle aziende ai tirocinanti. Il più noto di tutti è il progetto *Garanzia Giovani* che prevede per i soggetti destinatari (giovani fino a 29 anni) un rimborso di 300 euro a copertura parziale dell'indennità prevista dalla disciplina regionale².

Il processo di implementazione dei tirocini formativi può essere articolato nelle seguenti fasi:

- ▶ attivazione del tirocinio;
- ▶ incrocio domanda/offerta (*matching*);
- ▶ avvio del tirocinio;

2 Per un approfondimento visita i siti www.garanziaiovani.gov.it e www.fondazioneilavoro.it.

- ▶ monitoraggio e valutazione.

Si tratta di momenti ben delineati, in cui gli attori del tirocinio intervengono ognuno per le proprie competenze

L'attivazione del tirocinio

Durante la fase iniziale, tenendo conto di quanto previsto dalle singole disposizioni regionali, i soggetti promotori concentreranno la propria attenzione alla:

- ▶ pubblicizzazione dei tirocini attraverso materiale informativo, guide operative, incontri informativi/formativi, etc...;
- ▶ promozione dell'istituto con iniziative specifiche presso le associazioni di categoria o direttamente presso le imprese (azioni sulla domanda) e presso le scuole, centri di aggregazione giovanili, etc.. (azioni sull' offerta).

La fase di attivazione del tirocinio, pertanto, stimola l'interesse anche dei soggetti ospitanti che a loro volta:

- ▶ manifestano il proprio interesse e forniscono il profilo del candidato idoneo;
- ▶ stipulano la convenzione con l'ente promotore.

Il *matching* tra azienda e aspiranti tirocinanti

L'obiettivo del *matching* (abbinamento candidato-azienda) è quello di inserire il tirocinante in un contesto formativo/lavorativo che consenta lo sviluppo di competenze e di offrire all'azienda la possibilità di incontrare una nuova risorsa da inserire al bisogno nel suo organico. In sostanza, si basa su una sequenza più o meno standard di attività che possono essere riassunte nel seguente modo:

- ▶ viene effettuata una prima selezione, sulla base dell'analisi dei *curricula*, confrontati con i fabbisogni espressi dall'azienda;
- ▶ un successivo colloquio tra il responsabile/tutor individuato dall'azienda (o altro rappresentante aziendale) e i singoli candidati che permette di verificare ulteriormente le loro competenze e le aspirazioni e di selezionare il/i candidato/i ritenuto/i più adeguati.

L'avvio del tirocinio – progettazione e realizzazione

Dopo l'individuazione del candidato/a, mediante un'azione congiunta con il tutor del soggetto ospitante (tutor aziendale), si procede alla predisposizione del progetto formativo (PF), elaborato secondo le regolamentazioni adottate da ciascuna Regione.

Il contenuto di tale documento, concordato tra ente promotore, azienda ospitante e tirocinante, implica l'individuazione degli obiettivi del percorso di apprendimento in azienda, le metodologie e i criteri di valutazione da utilizzare. Parallelamente: l'impresa deve individuare il responsabile aziendale, il cui nominativo va inserito nel progetto formativo, al pari di quello del tutor nominato dall'ente promotore. Quest'ultimo dovrà anche aver attivato le coperture assicurative a favore del tirocinante, i cui riferimenti sono da indicare nel documento di progetto formativo. Copia della convenzione e del progetto formativo vengono inviati agli enti competenti, assieme alla comunicazione di avvio del tirocinio. La realizzazione del tirocinio, secondo quanto delineato nel progetto formativo, avviene con la supervisione esterna del tutor formativo e, all'interno dell'impresa, del responsabile aziendale. Per ogni tirocinante, in sostanza, in tali momenti saranno individuate le competenze da acquisire durante l'iter formativo, tenendo conto da un lato del contesto aziendale e del processo lavorativo e, dall'altro, della specifica figura professionale di riferimento contenuta nel Repertorio nazionale o, nelle more della sua istituzione, con riferimento al Repertorio regionale di riferimento.

Durante la fase di avvio inoltre sarà necessario verificare le modalità di accoglienza e di inserimento del tirocinante in azienda, ad opera del tutor del soggetto ospitante, attraverso un colloquio individuale, o eventualmente di gruppo, in cui vengono ben chiariti i diritti e doveri del tirocinante.

Monitoraggio e valutazione del tirocinio

È inimmaginabile che il tutor del soggetto promotore abbia sempre le competenze tecniche e la possibilità di osservare il tirocinante in attività per periodi sufficientemente lunghi per poter formulare proprie valutazioni autonome rispetto all'acquisizione e all'esercizio del-

le competenze individuate nel progetto formativo.

È dunque fondamentale che il soggetto promotore lavori a stretto contatto con il tutor aziendale e il tirocinante identificando almeno tre momenti strutturati di incontro e scambio di informazioni: la rilevazione delle competenze in entrata, eventualmente corrispondente al primo incontro di monitoraggio con il tirocinante; una rilevazione intermedia; la rilevazione delle competenze acquisite/esercitate a fine tirocinio e una valutazione del grado di soddisfazione del tirocinante e del soggetto ospitante.

Per poter avere un quadro completo e dinamico di quanto avviene/è avvenuto durante il tirocinio, per fare in modo che il tirocinio sia realmente una occasione di formazione, si ritiene opportuno che il soggetto promotore:

- definisca un piano del monitoraggio (quanti incontri, in che date, con chi, per fare cosa);
- proponga l'attività di monitoraggio al tirocinante e al tutor aziendale in modo speculare (sugli stessi temi) contestualmente o separatamente;
- esiga dal tirocinante la compilazione di un diario (giornaliero/settimanale) delle attività, redatto dal tirocinante e supervisionato dal tutor aziendale.

Le attività di monitoraggio del tirocinio, che richiedono l'esercizio di verifiche e controlli dell'esperienza, possono essere realizzati attraverso:

- ▶ colloqui individuali con il tirocinante;
- ▶ colloqui con il tutor del soggetto ospitante;
- ▶ eventuali laboratori di gruppo, qualora si siano attivati più tirocini nello stesso periodo e per attività analoghe.

In definitiva, durante lo svolgimento dello stage possono essere utilizzati, sia a cura dell'azienda che dell'ente promotore, degli strumenti di valutazione dell'esperienza formativa (questionari, colloqui con il tutor aziendale, incontri col tutor formativo). Al termine del percorso di tirocinio è di solito previsto - e spesso indicato anche nella convenzione - che il responsabile/tutor aziendale rediga una relazione valutativa sulle attività svolte dal tirocinante, che verrà consegnata all'Ente promotore ed eventualmente al tirocinante stesso. L'ente promotore

può, in alcuni casi, certificare le attività svolte dal tirocinante nel corso dello stage, facendo loro assumere valore di credito formativo.

Dopo il Tirocinio: il rilascio del CUD e la relazione finale

Alla conclusione del percorso di tirocinio il soggetto promotore rilascia al tirocinante una Attestazione dei risultati.

L'attestazione viene predisposta dal tutor o referente del soggetto promotore in collaborazione con il tutor del soggetto ospitante, sulla base delle verifiche, dei colloqui e di quanto monitorato durante tutte le fasi del tirocinio. L'attestazione dei risultati può contenere anche un riferimento all'esito finale del tirocinio (maggiori competenze, inserimento lavorativo, etc).

Ai fini di una maggiore spendibilità sul mercato del lavoro, le competenze attestate devono essere trascritte nel Libretto Formativo del cittadino, secondo quanto disposto dalla vigente normativa.

È fondamentale non dimenticare, infine, che alla fine di un percorso di tirocinio è necessario ricevere dal soggetto ospitante il modello CUD (Certificazione Unica dei Redditi) nei tempi previsti dalla normativa.

dove trovare lavoro

È risaputo che oggi trovare un lavoro è un “lavoro” a tutti gli effetti. In questa ricerca bisogna innanzitutto essere ben organizzati, identificare i potenziali datori di lavoro e compilare un elenco di aziende che, in base all’ambito di studi, esperienze effettuate e aspirazioni per il futuro, potrebbero essere interessate a ricevere e vagliare la vostra candidatura.

Oggi nell'era del web 3.0 la ricerca di un lavoro si svolge in gran parte avvalendosi di Internet. Il web rappresenta oggi per le giovani generazioni, ma non solo, uno strumento ottimale che consente di risparmiare tempo, risorse, ed accedere ad un alto numero di offerte di lavoro aggiornate. Ad esempio, si può decidere di visitare il sito ufficiale dell’azienda interessata, registrarsi e compilare il *form* di candidatura nella sezione “Lavora con noi”, oppure consultare i tantissimi siti che oggi sono in rete interamente dedicati alla ricerca di lavoro. Tra i più affidabili e completi, assolutamente da annoverare, c’è Almalaurea (www.almalaurea.it): un punto d’incontro qualificato tra mondo universitario (ben 72 convenzionate), aziende italiane e straniere. Inoltre, il monitoraggio continuo delle esigenze del mondo del lavoro, effettuato periodicamente da Almalaurea, è da ritenersi uno strumento molto utile per tutti i fedelissimi utenti del sito. Altro portale molto interessante è quello del Ministero del Lavoro, Cliclavoro, (www.cliclavoro.gov.it) che nasce come luogo di incontro tra cittadini, aziende e operatori pubblici e privati. Al suo interno sono presenti una serie di siti certificati di ricerca e selezione del personale, varie offerte di lavoro e i cv inseriti dagli utenti registrati al portale.

Di seguito, un breve ma utilissimo elenco di siti web affidabili da consultare per chi è alla ricerca di lavoro:

Infojobs

(www.InfoJobs.it)

Si tratta di una società di *recruitment online*, forse la più famosa, e a differenza dei motori di ricerca di lavoro, è una vera e propria agenzia di lavoro online. Gli utenti di questo sito sono perlopiù agenzie interinali, agenzie del lavoro e aziende che utilizzano il portale per pubblicare annunci ed offerte di lavoro. Dall'altro lato, poi, i candidati che possono visionare le offerte pubblicate e rispondere alla candidatura con un solo click, caricando il proprio cv e registrandosi al portale. Per cercare lavoro è sufficiente inserire la località, l'impiego e la categoria prescelta. È possibile ordinare le offerte per rilevanza, data o anche per numero di candidature già inserite da altri utenti. Su Infojobs è possibile, inoltre, trovare informazioni su corsi di specializzazione per migliorare la propria formazione personale.

Jobrapido

(it.jobrapido.com)

Il sito in questione è un motore di ricerca per annunci di lavoro provenienti da offerte sparse per il web, consentendo un risparmio di tempo per tutti coloro che sono alla ricerca di lavoro. Il sito dà la possibilità di cercare il lavoro nella località prescelta scegliendo anche la distanza dalla stessa.

TrovoLavoro

(lavoro.corriere.it)

Il Corriere della Sera ha un proprio portale di reclutamento all'interno del quale è possibile trovare una sezione dedicata agli annunci di lavoro, categorizzati per località (regione o provincia), per settore professionale e per data di inserimento.

Ti Consiglio

(www.ticonsiglio.com)

È il principale blogzine attivo in Italia dedicato al mondo del lavoro, un punto di riferimento per milioni di candidati in cerca di impiego.

TiConsiglio.com pubblica ogni giorno notizie sul mondo del lavoro e offre informazioni sulle opportunità di impiego presso aziende leader nel proprio settore e sui concorsi indetti dagli Enti Pubblici di tutta Italia. Ampio spazio è dedicato, poi, ai corsi di formazione e ai consigli utili per chi è in cerca di lavoro. Il sito è anche uno spazio virtuale di incontro dedicato a tutte le persone che desiderano condividere idee, esperienze e interessi comuni legati all'ambito professionale. La community Facebook, inoltre, offre un aiuto concreto nella ricerca del lavoro.

Experteer

(www.experteer.it)

Si identifica come un servizio per lo sviluppo della carriera, specializzato per ricerche di lavoro manageriali in Italia e in Europa. Permette di entrare in contatto con un *network* esclusivo di *Head hunter*, partner ideale per i professionisti senior che vogliono apportare un cambiamento alla loro vita lavorativa.

Bacheca Lavoro

(www.bachecalavoro.com)

Un raccoglitore di migliaia di annunci di lavoro pubblicati in rete in un unico posto pubblicati e catalogati quotidianamente. Consultare le offerte è molto semplice e veloce. Il portale, infatti, permette la ricerca attraverso filtri per Regione, categoria e qualifica professionale.

Lavoro.org

(www.lavoro.org)

Portale di ricerca e di *matching* tra offerta e richiesta di lavoro in rete dal 1997 nel quale è anche possibile trovare offerte di lavoro provenienti da altri portali. È possibile per i candidati registrarsi al sito e creare il proprio profilo inserendo tutte le informazioni personali, formative e professionali, compreso il *curriculum vitae*. Così è ancora più semplice e veloce rispondere ad un annuncio di lavoro e presentare la propria candidatura.

Oggilavoro

(www.oggilavoro.com)

È un portale di cerca lavoro con lo scopo di facilitare il contatto tra aziende e persone in cerca di occupazione. Il sito è autorizzato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per l'intermediazione al lavoro. All'interno del portale anche consigli su come scrivere il proprio *curriculum* e la lettera di presentazione, oltre alle regole base per affrontare colloqui e incontri di lavoro.

Bianco Lavoro

(www.biancolavoro.com)

Portale incentrato sul mondo del lavoro e diviso in due sezioni: la prima, dedicata alle proposte e alle offerte di lavoro, la seconda, invece, incentrata sulle notizie del mondo del lavoro con informazioni aggiornate quotidianamente sulle aziende che assumono. Il sito è poi corredato da un blog che contiene contenuti originali e davvero utili per il candidato.

Per chi fosse, invece, interessato ad offerte di lavoro all'estero, consigliamo questi due siti molto accurati ed affidabili.

Scambi Europei

www.scambieuropei.it

Contiene varie sezioni dedicate alle opportunità di lavoro all'estero, alle borse di studio, alle attività di volontariato, ai concorsi per ricevere finanziamenti, ai contest e agli scambi interculturali. Scambi Europei è adatto per chi volesse soddisfare il desiderio di vivere un'esperienza di studio o di lavoro all'estero. Inoltre, il sito organizza progetti di scambio interculturale e volontariato per i giovani dai 18 anni in su desiderosi di vivere l'Europa senza incappare in ostacoli economici.

Eures

(<https://ec.europa.eu/eures/page/index>)

Una piattaforma europea per la mobilità professionale. Da qui si possono consultare opportunità di lavoro, costantemente aggiornate, in Europa e i vari annunci provenienti dai servizi pubblici per l'impiego

in tutti i Paesi dell'Unione Europea. Consente, poi, ai vari utenti di caricare online il proprio *curriculum* e approfondire tutte le informazioni utili per vivere e lavorare all'estero.

Tra gli altri siti web che trattano notizie sul mondo del lavoro a 360 Gradi e che pubblicano offerte di lavoro, si evidenziano anche questi:

- ▶ www.tioffro.com;
- ▶ www.bollettinodellavoro.it;
- ▶ www.monster.it;
- ▶ it.face4job;
- ▶ www.subito.it,
- ▶ www.helplavoro.it;
- ▶ www.oggilavoro.eu
- ▶ www.mondolavoro.it

Dobbiamo evidenziare, inoltre, come in rete esistano anche gli aggregatori di annunci, siti web che raccolgono informazioni dalla rete e le immagazzinano in un solo portale. La loro utilità consiste nel far risparmiare tempo a chi è in cerca di lavoro, effettuando una ricerca sola e ottenendo più risultati provenienti da ogni parte della rete.

Tra gli aggregatori di annunci più importanti segnaliamo:

- ▶ www.jobisjob.it;
- ▶ <http://it.jooble.org/>.

Offriamo ora una breve panoramica di siti web e forum dedicati a chi cerca lavoro, suddivisi a seconda dell'ambito lavorativo. Ad esempio per le figure di consulenti ICT, programmatori, *graphic designer*, *web master web designer*, *seo* e professioni affini, vi consigliamo:

- ▶ www.link2me.it/
- ▶ www.alverde.net/forum/offerte-di-lavoro-e-richieste-di-consulenza-web/
- ▶ www.twago.it
- ▶ www.lavoricreativi.com/cerca/cerca-lavoro.php

Per il settore ristorazione, alberghiero, turismo, animazione:

- ▶ www.lavoroturismo.it
- ▶ www.lavoronelturismo.it
- ▶ www.jobintourism.it
- ▶ www.lavorostagionale.net
- ▶ www.turismoformazione.it

Per coloro che cercano lavoro nel settore moda

- ▶ www.fashionjobs.com
- ▶ www.pambiancojobs.com

Abbiamo detto che l'era del web 3.0 predomina sempre più nella ricerca del lavoro. In rete è possibile trovare gruppi di persone, organizzati sotto forma di forum, siti, blog, pagine Facebook, attraverso i quali è possibile entrare in contatto con persone influenti che ci possono aiutare nella ricerca di un lavoro.

Da questa logica nasce, infatti, LinkedIn. Un network creato esclusivamente per finalità professionali e che ad oggi rappresenta uno strumento molto utile per rendersi conto di cosa offre il mercato del lavoro a partire dai propri contatti. La propria pagina consente di gestire un *curriculum online* dove mostrare le proprie esperienze lavorative, il percorso di studi conseguito, gli aggiornamenti formativi, così che chiunque la visiti possa rendersi immediatamente conto di quali siano le vostre capacità e competenze. Inoltre, vi è la possibilità di ottenere delle “segnalazioni”, vale a dire delle attestazioni fatte da colleghi e datori di lavoro sul vostro modo di lavorare e sulla vostra serietà professionale. Queste sono molto utili per fare acquistare credibilità al vostro *curriculum* e far capire il grado di preparazione acquisito negli anni. Anche su LinkedIn, infine, è possibile partecipare a progetti online ed entrare a far parte di gruppi tematici che possono essere delle occasioni da cogliere al volo durante la ricerca di un nuovo lavoro. Sul *social network* dei professionisti, poi, importante è la rete dei contatti che conta anche di alcuni “amici” che non si conoscono personalmente ma che solitamente si aggiungono perché appartenenti allo stesso contesto lavorativo. La caratteristica che contraddistingue

LinkedIn da altri social è proprio quella di tenerti in contatto con una rete di persone che, dal punto di vista lavorativo, hanno a che fare con le stesse aree di interesse. In questo modo diventa più facile presentarsi ed ottenere il collegamento desiderato e chiedere informazioni lavorative. LinkedIn, oltre la versione base gratuita, prevede tre versioni Premium a pagamento, che offrono una vastissima gamma di funzioni ed opzioni in più, come ad esempio: maggiori possibilità di essere “notati” dalle aziende che ricercano personale e maggiori dettagli sugli annunci di lavoro (contatti diretti di referenti aziendali completi di informazioni personali e di contatto).

Oggi giorno i canali disponibili per candidarsi alle offerte di lavoro pubblicate dalle aziende sono davvero molteplici. Il consiglio? Muoversi su più fronti. Così facendo la possibilità di ottenere buoni risultati è maggiore. I vari *social network* (Twitter, Facebook, LinkedIn) rappresentano ottimi strumenti nell'era del Lavoro 3.0 per avere una rete di contatti molto ampia che consenta un frequente e costante flusso di informazioni.

Un lavoro a portata di app

Il mondo del lavoro oggi è a portata di smartphone. Esistono, infatti, anche tante app gratuite, valide sia per dispositivi Ios che Android, che è possibile ed indispensabile installare per chi cerca lavoro.

Tra queste: CareerJet che offre il più grande database di lavori disponibili in Italia; CareerBuilder che permette di selezionare e di offrire le proposte di lavoro più vicine grazie al GPS integrato nello smartphone. Indeed, che ha la peculiarità di avere al suo interno una grande quantità di annunci disponibili, non solo in Italia, ma in tutta Europa. L'utilizzo dell'applicazione è semplice e intuitiva e la ricerca si può anche impostare in base alla propria posizione. Indeed permette, inoltre, di scoprire facilmente le offerte che sono state pubblicate dopo l'ultimo accesso, così da evitare di perdere tempo con quelle già viste ed eliminate in precedenza. Per creare il proprio profilo basta poco tempo e dopo averlo inserito si possono anche comporre messaggi di presentazione differenti per ogni candidatura e settore di interesse come se fossero brevi lettere di presentazione o e-mail in cui

ci si presenta a un'azienda. Una volta memorizzati i dati, Indeed invia via mail le offerte più indicate per il profilo creato e consente anche di seguire il profilo delle aziende per cui si vorrebbe lavorare. Il punto di forza di questa app sta proprio nel bacino di utenza di chi frequenta questa applicazione. O ancora, LinkedIn Job Search l'app che si collega in automatico al proprio profilo LinkedIn e così per inviare una candidatura basta davvero un click. L'app stessa avverte poi, mediante notifica sul cellulare, dell'apertura di nuove opportunità lavorative in base al proprio profilo.

Un'applicazione istituzionale è IClicLavoro, sviluppata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per offrire servizi sia ai cittadini in cerca di un lavoro sia per facilitare ed aiutare le imprese a trovare le risorse umane di cui hanno bisogno. Oltre alla funzione di invio in tempo reale delle candidature, ricercabili per qualifica e sede dell'azienda, è possibile geolocalizzare facilmente le Agenzie per il Lavoro ed i Centri per l'impiego più vicini alla posizione dalla quale si effettua la ricerca. Tra le altre app disponibili online, da segnalare anche TapJobs che si presenta come un'applicazione molto intuitiva e veloce che permette di eseguire ricerche in modo assolutamente mirato. Con TapJobs non esistono perdite di tempo dovute a risultati di offerte di lavoro poco interessanti: dalla classifica delle ricerche più gettonate, fino alla possibilità di ricercare una specifica azienda a cui si è interessati, TapJobs è la soluzione giusta per chi necessita di un'applicazione funzionale. La possibilità, infine, di inviare il *curriculum* direttamente da mobile la rende un *must*, una delle migliori applicazioni che merita di essere presente nel cellulare.

Un'altra app conosciutissima è quella di Monster: si possono cercare gli annunci con parole chiave ed in base alla città o provincia dove si desidererebbe lavorare. L'interfaccia grafica è così semplice che inserire il proprio profilo per migliorarne le *performance* richiede davvero pochissimo tempo, meno che scrivere un *curriculum*. L'app consente il caricamento del proprio *curriculum* e di eventuali lettere motivazionali (tramite Dropbox o Google Drive) e di inviare la candidatura. La semplicità di utilizzo e di funzionalità rende Monster consultabile davvero ovunque ci si trovi. Inoltre, invia notifiche quando vengono

pubblicate offerte in linea con la propria ricerca e profilazione. E ancora, altra app facilissima da utilizzare è quella di Infojobs: tra le più famose ed utilizzate proprio perché garantisce una grande quantità di offerte di lavoro. L'aspetto più interessante di questa app è la presenza di molti filtri che permettono di avviare la ricerca non solo in base al proprio settore d'interesse ma anche in base al titolo di studio di riferimento, al proprio livello professionale, all'orario di lavoro desiderato ed al tipo di inquadramento contrattuale, così da evitare perdite di tempo nel leggere le descrizioni di ogni offerta presente. Anche con questa app, ovviamente, si possono scegliere le provincie e le città desiderate per la ricerca di un posto di lavoro.

Infine, meritano di essere citate: Adecco Lavoro l'app dell'Agenzia interinale più conosciuta d'Italia; Trovo Lavoro del Corriere della Sera, CercoLavoro del relativo sito web per la ricerca di offerte di lavoro presente online da ben 11 anni; JobVille l'applicazione che consente di cercare gratuitamente le ultime offerte di lavoro inserite sui maggiori portali italiani; e per concludere InstaJob.

Dunque, il *matching* tra domanda e offerta di lavoro è sempre più *touch*, il mondo del lavoro 3.0 oramai risiede nel palmo di una mano. Basta avere gli strumenti adatti e la capacità di sfruttare le opportunità offerte da un mondo sempre più digitale.

Elaborato da

TeleConsul Editore

www.teleconsul.it

Finito di stampare nel mese di maggio 2016 da
Litografia Vigilante Srl
via Nuova Poggioreale, 151/D - Napoli



Consulti del Lavoro
▼ Consiglio Nazionale
dell'Ordine

IL CONSULENTE DEL LAVORO

Il Consulente del lavoro è un professionista che si occupa dello sviluppo dei processi aziendali e della gestione delle risorse umane a 360°. La sua attività si colloca in posizione centrale tra impresa, istituzioni pubbliche e lavoratori.

Alcune sue attività sono:

- ▶ genesi, definizione, evoluzione dei rapporti di lavoro
- ▶ analisi, costituzione e piani produttivi aziendali
- ▶ assistenza fiscale e tributaria
- ▶ selezione e formazione del personale

COME SI DIVENTA CONSULENTE DEL LAVORO

A seguito del conseguimento di una laurea triennale o quinquennale riconducibile agli insegnamenti delle facoltà di giurisprudenza, economia, scienze politiche è necessario un periodo di pratica professionale (18 mesi) presso lo studio di un Consulente del lavoro iscritto all'albo territoriale di appartenenza e il superamento dell'Esame di stato utile all'abitazione professionale.

INFORMAZIONI SUI CONSULENTI DEL LAVORO

www.consulentidellavoro.it oppure telefonando all'Ordine dei Consulenti del lavoro della tua provincia

CI VEDIAMO AL LAVORO

10 risposte *per* 10 domande

VERSIONE AGGIORNATA

