

AISTP

Associazione Italiana
Sviluppo Trasferimento Professionalita'

Giovani & Impresa

*Corso di introduzione al mondo del lavoro
per gli studenti universitari e dell'ultimo anno delle scuole superiori*

Realizzato dalla Fondazione Sodalitas



AISTP
Via Daverio 7 20122 Milano
www.aistpmilano.it
e-mail: aistp@aistpmilano.it

I° Modulo “La vita in azienda”

Trends dello scenario macro- economico

La comunicazione e le relazioni interpersonali

- Le motivazione
- La comunicazione verbale e non verbale
- L'assertività
- La Negoziazione

I rapporti col gruppo l'organizzazione

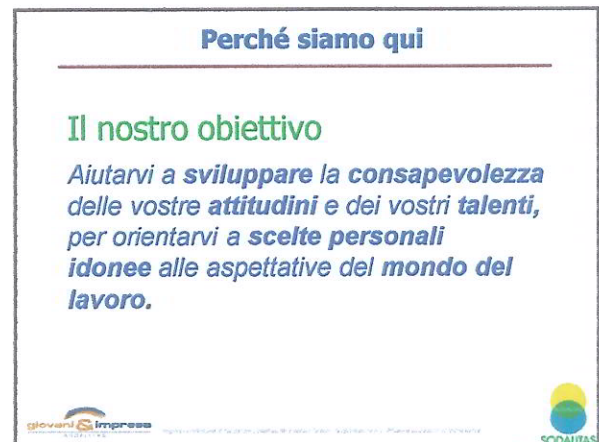
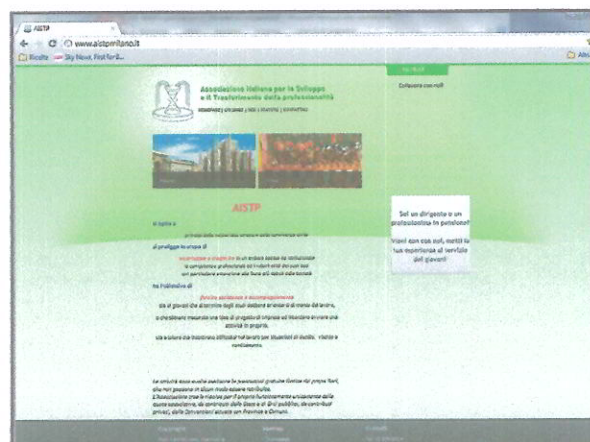
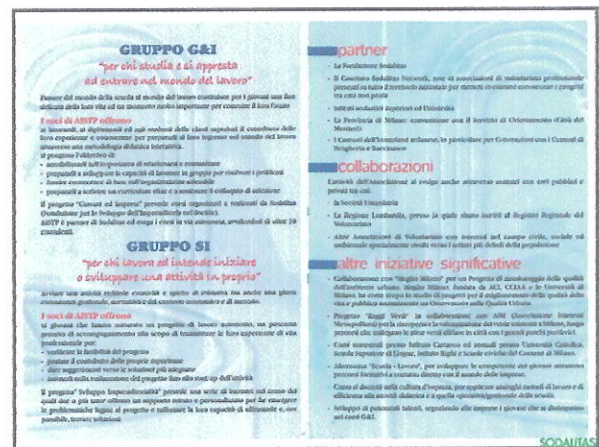
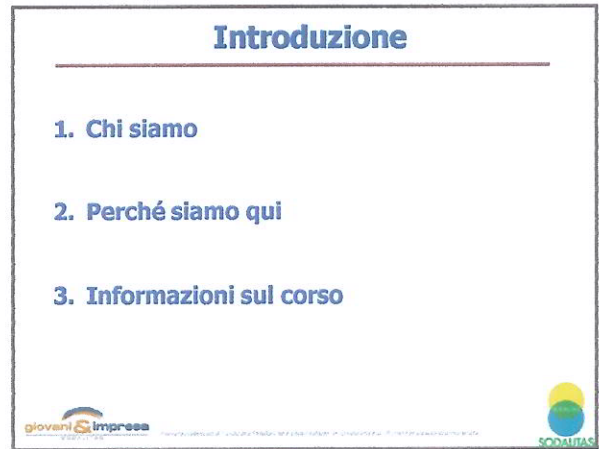
- Il gruppo di lavoro nell'organizzazione
- La riunione
- La delega
- La creazione del valore
- L'orientamento al cliente

La soluzione dei problemi

- L'analisi
- Le soluzioni

II° Modulo “Il Posto di Lavoro”

- Protagonisti del proprio futuro
- Il Curriculum Vitae
- Il colloquio di selezione assertivo
- Rapporto e tipologie di Lavoro
- Lavoro autonomo e Attività d'impresa
- La responsabilità sociale nelle imprese



Confronto storico del mercato del lavoro

Scenario degli anni < '80

Mondo dell'istruzione (Giovani) Mondo del lavoro (Imprese)

(Passaggio studio-lavoro, pressoché senza soluzione di continuità)



giovani & impresa



Come è cambiato il mondo

Più recentemente è maturato un profondo scollamento fra il mondo dello studio e il mondo del lavoro a causa di importanti fattori di cambiamento intervenuti, quali:

- Innovazione tecnologica
- Diversificazione industriale
- Informatizzazione e velocità decisionale
 - Information & communication technology; Internet
- Sviluppo dei servizi
- Globalizzazione dei mercati e sfide
- Frammentazione dei processi operativi
 - divisione del lavoro; sviluppo delle specializzazioni
- Professionalizzazione: da **esecutiva a partecipativa**

giovani & impresa



Confronto storico del mercato del lavoro

Scenario degli anni > '80

Mondo dell'istruzione (Giovani) Mondo del lavoro (Imprese)

ponete di raccordo inadeguato



giovani & impresa



Confronto storico del mercato del lavoro

Tasso di disoccupazione in Italia:

- oltre il 40% dei disoccupati è rappresentato da giovani in età fino a 29 anni
- la disoccupazione giovanile rappresenta una situazione ancora **"allarmante"**

Tuttavia,

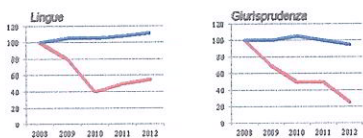
migliaia di posti di lavoro sono scoperti, perché mancano le competenze idonee.

giovani & impresa



Confronto attuale tra domanda ed offerta

Matricole Assunzioni



giovani & impresa



Il processo formativo-evolutivo-attivo

APPRENDIMENTI

LA PERSONA: con il suo patrimonio Genetico che origina

Educazione
Studio
Cultura generale

CONOSCENZE

ATTITUDINI si esprimono attraverso

Carattere
Personalità
Affettività

Esperienza
Capacità pratiche
L'esercizio
Il vissuto

ABILITA' Facoltà naturali
Talenti

(Che cosa sai/fare)

(CHI SEI)

Output comportamentali: ciò che si aspetta il mondo del lavoro ovvero Comportamenti Professionali = **COMPETENZE**

giovani & impresa



Riepiloghiamo

Visto lo scenario storico e attuale

- di rapida obsolescenza dei prodotti e conoscenze
- di cambiamento e delle complessità, uniche "costanti"
- del tasso di disoccupazione giovanile ancora "allarmante"
- della necessaria conciliazione fra le competenze offerte dal giovane con quelle attese dal mondo del lavoro, in cui i **pochi posti di lavoro** disponibili si **giocano sempre più su alte competenze**.

Ci domandiamo:

cosa chiede oggi il mondo del lavoro ?

giovani & impresa



Che cosa chiedono le imprese ai giovani

➤ Comportamenti professionali

➤ Competenze

cioè:

Saper leggere, interpretare e rappresentare gli obiettivi socio-economici d'impresa in pluralità di contesti per CONSEGUIRE RISULTATI

giovani & impresa



Definizione di "COMPETENZE"

(come definite nel settembre 2005 nel glossario del Documento Comunitario "Proposta di raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa all'istituzione di un Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente")

"Capacità dimostrata di utilizzare conoscenze, abilità e attitudini individuali, sociali e/o metodologiche, in situazione di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e/o personale".

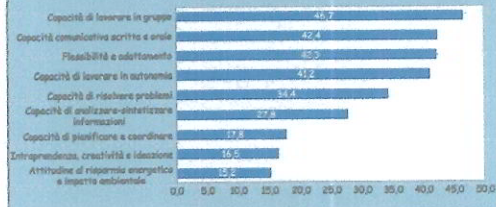
Le competenze sono descritte in termini di "autonomia" e "responsabilità, ispirate alla Responsabilità Sociale"

giovani & impresa



Che cosa si aspetta il mondo del lavoro

Competenze che le imprese ritengono molto importanti per le assunzioni di **diplomati** programmate dalle imprese nel 2014 (incidenza percentuale delle assunzioni per le quali ciascuna competenza è ritenuta molto importante, sul totale delle assunzioni)



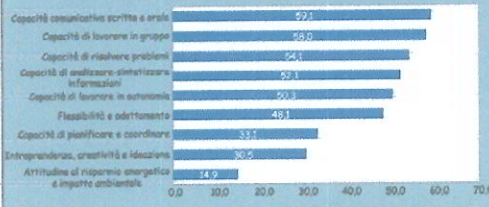
Fonte: Indagine - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Esclablar

giovani & impresa



Che cosa si aspetta il mondo del lavoro

Competenze che le imprese ritengono molto importanti per le assunzioni di **laureati** programmate dalle imprese nel 2014 (incidenza percentuale delle assunzioni per le quali ciascuna competenza è ritenuta molto importante, sul totale delle assunzioni)



Fonte: Indagine - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Esclablar

giovani & impresa



In prospettiva

Le idee, le motivazioni e le competenze, quelle trasversali forse più di quelle tecniche, saranno sempre più le componenti fondamentali del valore d'impresa.

Allora... qual è la forza emergente dell'impresa?

È il CAPITALE UMANO !



giovani & impresa



E nei prossimi 5/10 anni ?



giovani & impresa
SODAUTAS



Nuove opportunità professionali

Si avranno nell'ambito di:

- Innovazione tecnologica
- Ricerca scientifica
- Attività culturali, sociali e socio sanitarie
- Sviluppo sostenibile
- Servizi alla persona
- Nanotecnologie e scienze climatiche

giovani & impresa
SODAUTAS



Nuove opportunità personali

Ciascuno potrà affrontare sfide e cogliere opportunità orientandosi a:

- Arricchire continuamente le proprie competenze professionali
- Ampliare la conoscenza del mondo e della realtà che ci circonda (ambiente e società)
- Sviluppare la coscienza di essere corresponsabile dei fenomeni globali
- Imparare ad affrontare le continue novità e gli eventi inattesi.

giovani & impresa
SODAUTAS



Il corso "GIOVANI & IMPRESA"

Le 3 caratteristiche :

- Si fonda sulla CENTRALITA' DELLA PERSONA
- Si pone come PONTE TRA STUDIO E LAVORO
- Sviluppa la CONSAPEVOLEZZA delle ATTITUDINI alla INTERAZIONE e COMUNICAZIONE INTERPERSONALE, al LAVORO DI GRUPPO, al "PROBLEM SOLVING" e ad AMPLIARE la VISIONE DEL MONDO DEL LAVORO E DELLE SUE CULTURE.

giovani & impresa
SODAUTAS



Sintesi

**Nell' instabilità
del mondo del lavoro,
l' unica stabilità
si situa nella
CENTRALITA' DELLA PERSONA
con le sue competenze rinnovabili in un
progetto di vita professionale,
coerente con le variabili di contesto.**

ECCO PERCHÈ SIAMO QUI

giovani & impresa
SODAUTAS



Informazioni sul corso

Modulo 1:

COMPORTAMENTI E PROFESSIONALITA'

- Temi e attività:
- la motivazione
 - la comunicazione assertiva
 - laboratorio di espressione e parlare in pubblico
 - la negoziazione
 - il lavoro di squadra
 - la creazione del valore e l'orientamento al cliente
 - l'analisi e la soluzione dei problemi

giovani & impresa
SODAUTAS



Informazioni sul corso

Modulo 2:

IL LAVORO E I GIOVANI

Temi e attività:

- *Protagonisti del proprio futuro*
- *Lavoro autonomo e attività di impresa*
- *Il rapporto di lavoro*
- *Il curriculum vitae*
- *Testimonianze*

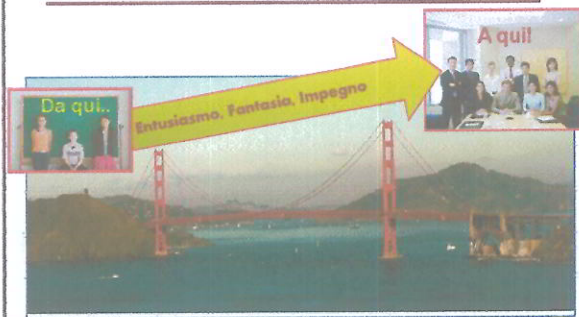


Informazioni sul corso

- **Questi sono i temi del corso**
*Diteci se li avete già trattati prima d'ora
e/o se avevate altre aspettative dal corso*
- **Durata/Orari/Pause**
- **Conclusione**
 - Scheda di autovalutazione
 - Attestati di partecipazione



Buon "PONTE" tra scuola e lavoro!



La Motivazione

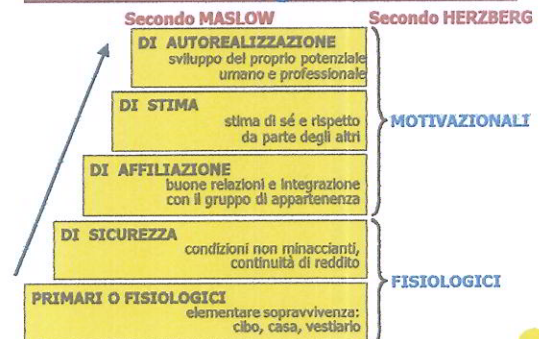


Scopo della presentazione

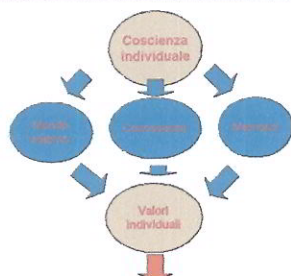
**Scoprire l'energia
che è in noi
e che ci guida nell'agire**



Scala dei bisogni individuali



Dalla coscienza individuale alle motivazioni



**MOTIVAZIONE:
LA SPINTA DINAMICA
CHE ALIMENTA IL COMPORTAMENTO**

giovani impresa

SODALITAS

Valori

Esempi di valori positivi:
amicizia, solidarietà, onestà, lealtà...

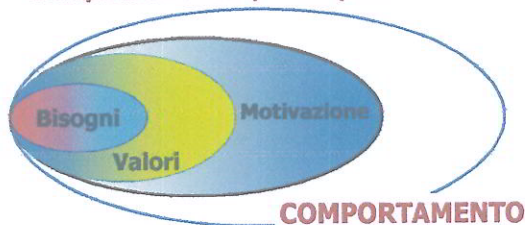
Esempi negativi:
egoismo, avidità, superiorità razziale...

giovani impresa

SODALITAS

Motivazione

è la spinta all'azione, al comportamento



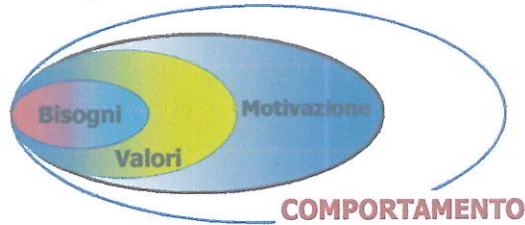
i **bisogni** spingono l'individuo ad agire,
i **valori** ne guidano le scelte e le azioni

giovani impresa

SODALITAS

Motivazione

è la spinta all'azione, al comportamento



i **bisogni** spingono l'individuo ad agire
i **valori** ne guidano le scelte e le azioni

E i doveri?

giovani impresa

SODALITAS

Doveri: soddisfazione di **NOSTRI** bisogni e valori

1. Devo studiare
2. Devo mettermi il casco
3. Devo andare a fare la spesa
4. Devo lavorare
5. Devo pagare le tasse
6. Devo.....
7. Devo.....

giovani impresa

SODALITAS

Doveri: soddisfazione di **NOSTRI** bisogni e valori

Bisogni:



Valori:

....amicizia, solidarietà, onestà, lealtà...

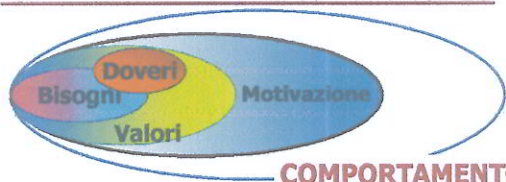
giovani impresa

SODALITAS

Devo.. o VOGLIO?

- Devo Voglio studiare: **Autorealizzazione**, **Sicurezza** (reddito), **Stima di se**
 Devo Voglio mettermi il casco: **Sicurezza** (condizioni non minaccianti)
 Devo Voglio andare a fare la spesa: **Affiliazione** (col gruppo familiare), ma anche **Bisogno** (Mangiare)!
 Devo Voglio lavorare: **Autorealizzazione**, **Sicurezza** (reddito), **Stima di se**
 Devo Voglio pagare le tasse : **Affiliazione** (integrazione col gruppo), **Stima** (di se e degli altri), **Lealtà**, **Onestà**

Motivazione consapevole



COMPORTAMENTO

La motivazione "consapevole" per eliminare o ridurre il senso di fastidio, ovvero:

- Scoprire la soddisfazione dei nostri bisogni

Il risultato:

- Miglior motivazione = meno "fatica", più efficienza e più probabilità di buon risultato.

Esperimento sulla luminosità/produttività



MOTIVAZIONE:



Spinta al raggiungimento dei risultati

La motivazione è tanto più forte, quanto più profondo è il valore che attribuisce all'obiettivo che vuoi raggiungere. Capire il significato profondo, la missione, la finalità della tua vita, ti permette di costruire un obiettivo professionale alimentato da una forte motivazione, il CARBURANTE che ti garantisce l'impegno di raggiungerlo.

Quali priorità volete perseguire nella vita?

Dovendo scegliere un lavoro, date una scala di priorità da 1 (max) a 10 (min) alle vostre attese aspettative, scelte tra quelle di seguito elencate:

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| > Accrescimento Formativo | > Possibilità di viaggiare |
| > Carriera | > Qualità/ Ambiente di lavoro |
| > Dimensioni dell'azienda | > Sede di lavoro |
| > Guadagno | > Stabilità di impiego |
| > Possibilità di relazioni | > Tempo libero disponibile |

Sintesi

I bisogni da soddisfare e i valori da rispettare creano e orientano la spinta ad agire per il raggiungimento dei risultati.
La motivazione
 (e ancor più l'automotivazione)
 è alla base di ogni azione consapevole.



La comunicazione assertiva e le relazioni interpersonali



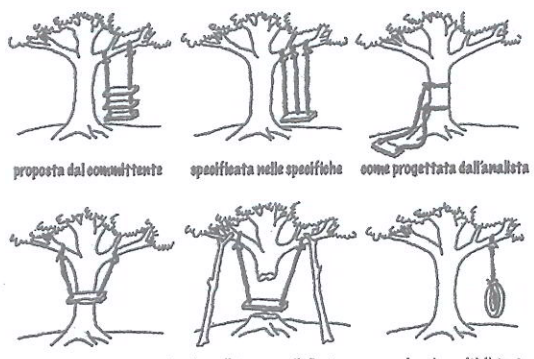

Scopo della presentazione

L'abilità nel comunicare è essenziale!

Lo scopo è acquisire consapevolezza del proprio modo di comunicare e degli strumenti per migliorare




Comunicare è difficile



proposta dal consulente specificata nelle specifiche come progettata dall'analista

prodotta dal programmatore installata presso il cliente cosa voleva in realtà l'utente




La motivazione a comunicare

La motivazione a comunicare ne favorisce l'efficacia

Chi non è motivato a comunicare parlerà senza impegno e senza curarsi dell'efficacia della sua comunicazione

Chi non ha interesse ad ascoltare, selezionerà poche informazioni, perdendo buona parte del contenuto della comunicazione

L'abilità di chi comunica è dunque, quella di interessare e perfino motivare chi ascolta




Il processo



TRASMETTITORE contenuto RICEVENTE

feedback

relazione

codici modalità

contesto




Conflitto di codici

Dite il colore di ogni parola, non leggete la parola.




Dite il colore di ogni parola, non leggete la parola.

ROSSO	GIALLO	VERDE
NERO	BIANCO	BLU
MARRONE	ROSSO	ARANCIO
VERDE	BLU	GIALLO
VIOLA	NERO	ROSSO

L'ascolto

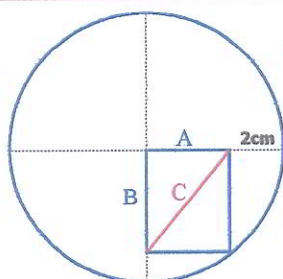
IL TRASMETTITORE: FACILITAZIONE DELL'ASCOLTO

Sintonizzarsi sul ricevente

Essenzialità

Aggregare/ strutturare

Il diametro



C è lungo 6 cm, non si conoscono le dimensioni di A e B.

Quant'è lungo il diametro del cerchio?

Elencazione de-strutturata

Siete uno studio associato di CONSULENTI AZIENDALI.

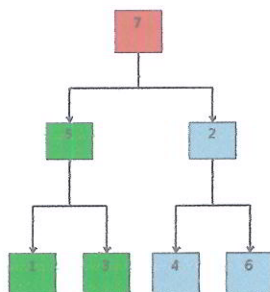
Chiamati ad analizzare la situazione aziendale della Ditta Fabbriconi & C.,

avete individuato alcuni punti di criticità

1. I venditori sono poco incentivati sui modelli di fascia alta
2. Esistono difficoltà nella gestione della linea prodotti
3. C'è una focalizzazione sui clienti medio-piccoli
4. Le soluzioni personalizzate riducono drasticamente il margine di guadagno
5. La rete di distribuzione è inadeguata
6. Si produce una gamma incompleta
7. L'Azienda non sta rispondendo all'evoluzione del mercato

Comunicazione strutturata

1. I venditori sono poco incentivati sui modelli di fascia alta
2. Esistono difficoltà nella gestione della linea prodotti
3. C'è una focalizzazione sui clienti medio-piccoli
4. Le soluzioni personalizzate riducono drasticamente il margine di guadagno
5. La rete di distribuzione è inadeguata
6. Si produce una gamma incompleta
7. L'Azienda non sta rispondendo all'evoluzione del mercato



Comunicazione strutturata

- **L'Azienda non sta rispondendo all'evoluzione del mercato**

– **La rete di distribuzione è inadeguata**

- I venditori sono poco incentivati sui modelli di fascia alta
- C'è una focalizzazione sui clienti medio-piccoli

– **Esistono difficoltà nella gestione della linea prodotti**

- Le soluzioni personalizzate riducono drasticamente il margine di guadagno
- Si produce una gamma incompleta

L'ascolto

Presupposto/ prerequisito fondamentale per una comunicazione efficace

- ➔ **Non interrompere**
- ➔ **Ascoltare... quello che l'altro dice**
- ➔ **Ascoltare tutto quello che l'altro dice**
- ➔ **Ascoltare prima quello che l'altro dice**

giovani & Impresa
SODALITAS

L'ascolto

IL RICEVENTE: ASCOLTO ATTIVO

Non dare nulla per scontato

Domande di chiarimento

Riformulazione di verifica

giovani & Impresa
SODALITAS



Tutto è
bene quel che
finisce bene

giovani & Impresa
SODALITAS

Comunicazione non verbale

INEVITABILE spesso INVOLONTARIA
fondamentale per gli aspetti relazionali e nel feedback

linguaggio del corpo:

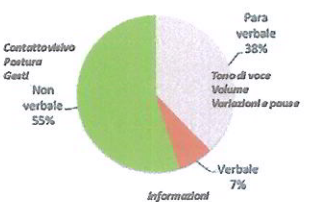
- sensori – "antenne"
- mezzi espressivi
- atteggiamento
- spazio di confidenza – sicurezza



giovani & Impresa
SODALITAS

Comunicazione non verbale

La ricerca di Albert Mehrabian



L'efficacia della comunicazione dipende solo per il 7% dalle parole

giovani & Impresa
SODALITAS

Comunicazione involontaria

Chiusura



Impazienza



Scarsa interesse



Ansia Insicurezza



Attenzione, interesse



giovani & Impresa
SODALITAS



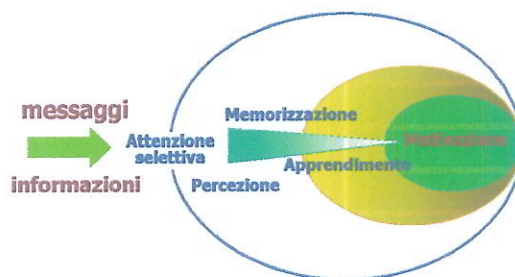
Comunicazione ambigua



giovani & impresa



Comunicazione – il ricevente



giovani & impresa



Percezione della realtà

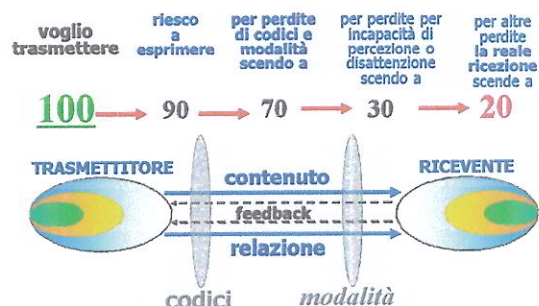


gli schemi (o quadri di riferimento) sono "schermi", difendono, ma anche limitano

giovani & impresa



Effetto dei disturbi



giovani & impresa



Messaggi chiave

NON CONTA CIÒ CHE INVIO – CONTA CIÒ CHE ARRIVA
- Se lui ha capito, io ho comunicato bene

SO CIÒ CHE È ARRIVATO IN BASE A COME L'ALTRO REAGISCE
- Ho comunicato **ciò che lui ha rilevato**

NON È LUI CHE HA REAGITO MALE, SONO IO CHE NON HO COMUNICATO BENE
- L'obiettivo fallito è mio, non suo

giovani & impresa



La comunicazione assertiva

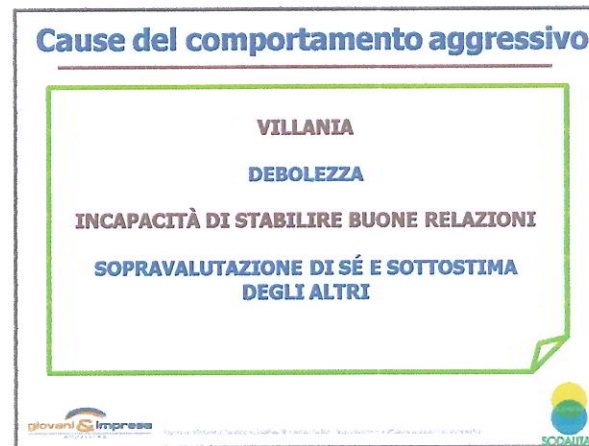
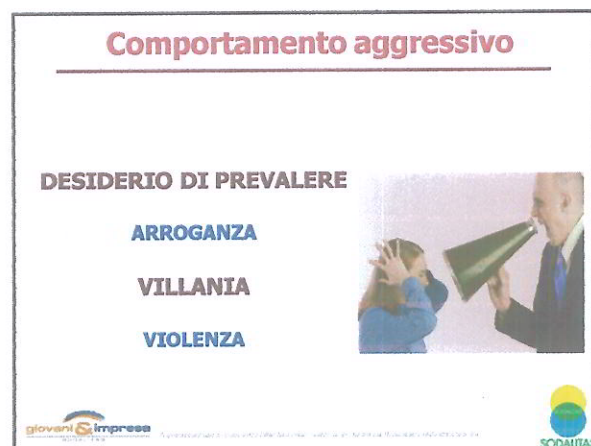
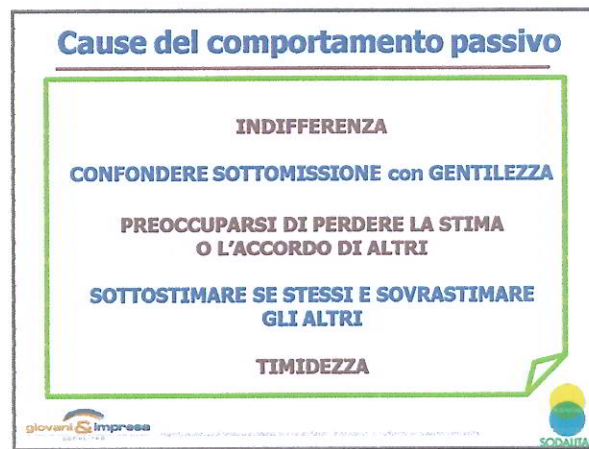
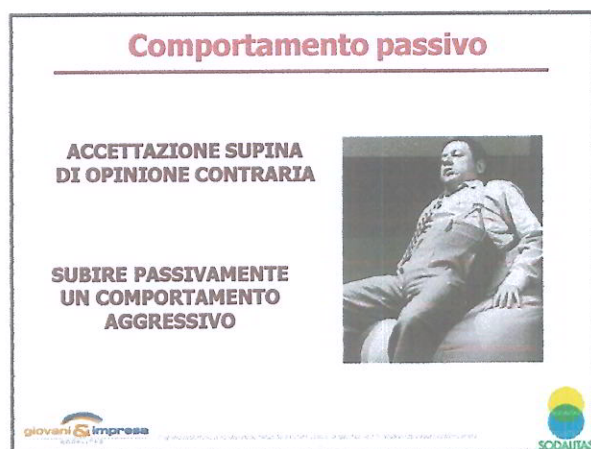
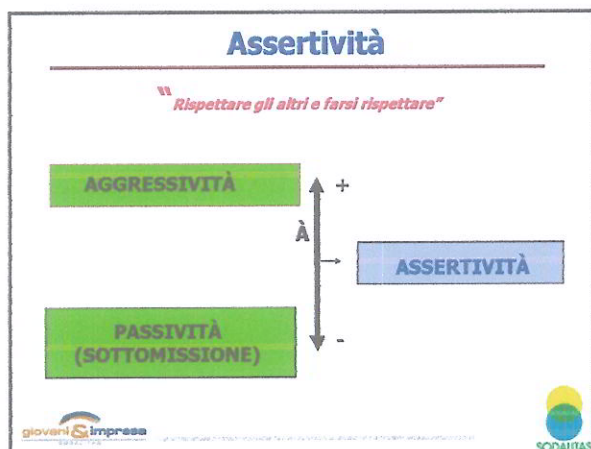
L'assertività

È uno strumento della comunicazione per rafforzare le nostre capacità di influenzamento

È la chiave per rendere rassicurante ed efficace ogni tipo di relazione

giovani & impresa





Comportamento assertivo

Fondato sulla capacità di essere se stessi nella relazione con gli altri salvaguardando diritti e dignità propria e altrui.



TUTELA DELLE PERSONE



EFFICACIA DELLA RELAZIONE

giovani & impresa



Comunicazione interpersonale

Atteggiamento positivo:

convergenza → consenso

divergenza → confronto

Atteggiamento negativo:

disconferma → negazione dell'altro

giovani & impresa



Sintesi

La responsabilità è innanzitutto di chi trasmette

Si comunica sempre, a volte in modo involontario.

La motivazione rende più efficace la comunicazione.

La comunicazione è efficace se il messaggio viene recepito correttamente.

L'assertività crea relazioni efficaci permettendo di far comprendere più facilmente il proprio parere.

giovani & impresa



La Negoziazione

giovani & impresa



Scopo della presentazione

Evidenziare come e quando è possibile negoziare con reciproca soddisfazione

giovani & impresa



Si negozia se:

Due o più parti hanno differenze di interessi ma:

- **Intendono** raggiungere un accordo:
 - io voglio comperare uno scooter e tu vuoi venderne uno
- **Sono costrette** a raggiungere un accordo:
 - cosa facciamo domenica? Cinema o partita di calcio?
- Sono **disposte a cedere** qualche cosa:
 - al cinema: prezzo è fisso; non c'è negoziazione
- Se c'è **fiducia** reciproca
- Se si **riconoscono reciprocamente autorevoli**

giovani & impresa



Negoziiazione a somma zero

Acquisto di una moto

Prezzo massimo per acquirente: 10.000€

Prezzo minimo per venditore: 9.000€

Area di negoziazione: 1.000€

Prezzo finale : 9.500€

Pagamento : a rate in 1 anno

Quello che guadagni tu perdo io..



Negoziiazione a somma > di zero "win - win"

Acquisto di una moto

Prezzo finale : 9.500€

Pagamento: a rate in 1 anno

Quello che guadagni tu perdo io..



Negoziiazione a somma > di zero "win - win"

Acquisto di una moto

Prezzo finale : 9.500€

Pagamento: a rate in 1 anno

Quello che guadagni tu perdo io..

...ma se il venditore ha problemi di liquidità e l'acquirente no, allora:

win-win!

Prezzo finale : 9.000€

Pagamento: alla consegna

- L'acquirente risparmia 500€
- Il venditore "rientra" con la banca



Preparazione alla negoziazione

- Definire cosa siamo eventualmente disposti a cedere e ciò che è irrinunciabile
- Individuare ciò che gli altri supponiamo siano disposti a cedere (empatia).
- Stimare un valore per noi e per loro
- Ordinare ciò che siamo disposti a cedere per valore decrescente
- Prepararsi ad **evidenziare in modo assertivo il valore per la controparte di ciò che noi siamo disposti a cedere**



Strategia negoziale (1/4)

Creare una atmosfera "positiva"

- Evidenziare subito gli **aspetti su cui siamo d'accordo**.
- Dichiarare che:
 - desideriamo sia possibile raggiungere un accordo "equo"
 - ciascuno dovrà rinunciare a qualche cosa



Strategia negoziale (2/4)

Gestire la negoziazione vera e propria

- Porre domande mirate per capire le esigenze e gli interessi dell'altro (**empatia**)
- Cercare alternative che massimizzino il nostro risultato complessivo.
- Effettuare brevi sintesi per evidenziare i punti su cui c'è già consenso.
- **Il processo è iterativo: continuare.....**
con calma, pazienza e assertività!



Strategia negoziale (3/4)

LE OBIEZIONI ...
Considerarle positivamente
(insormontabili sono quelle non espresse!).

- Accettare le opinioni/emozioni altrui
- Ascoltare con attenzione
- Porre una domanda per capire se è un'obiezione emotiva (se sì: relazione) o di merito (se sì: contenuto)

Strategia negoziale (4/4)

... LE OBIEZIONI

Evitare di :

- Opporsi con troppa decisione
- Considerarla un'offesa personale
- Cercare di dimostrare ad ogni costo il torto dell'interlocutore
- Sminuire l'importanza attribuita dall'interlocutore
- Rispondere troppo frettolosamente
- Presumere di averne colto il senso senza approfondire

Dinamica della negoziazione



Sintesi

La **negoziazione** è finalizzata a raggiungere un accordo che soddisfi le parti coinvolte (soluzione *win-win*), preservando buone relazioni nel lungo periodo.



Il lavoro di squadra

Scopo della presentazione

Sottolineare
l'importanza del lavoro di squadra
e
di farne parte in maniera
professionale e collaborativa

Caratteristiche di una squadra efficiente

- ✓ Condivisione del medesimo obiettivo
- ✓ Presenza di un coordinatore
- ✓ Competenze diversificate
- ✓ Libertà di espressione
- ✓ Disponibilità delle risorse necessarie
- ✓ Distribuzione compiti e responsabilità
- ✓ Limiti di tempo
- ✓ Monitoraggio e valutazione

Il coordinatore deve:

- Saper comunicare
- Saper motivare
- Saper negoziare
- Saper capire le potenzialità dei partecipanti
- Comunicare l'obiettivo
- Fissare le tappe intermedie
- Assegnare compiti e responsabilità (chi fa che cosa)
- Guidare il gruppo durante i lavori
- Verificare l'avanzamento dei lavori
- Concordare eventuali variazioni
- Decidere per tutti se non si arriva ad una decisione nei tempi previsti

Il partecipante deve:

- Condividere l'obiettivo assegnatogli
- Rispettare le tappe intermedie
- Avere chiari compiti e responsabilità
- Proporre eventuali variazioni
- Esporre le proprie osservazioni con assertività
- Segnalare imprevisti

Tutti collaborano al "gioco di squadra"



Le cause dei comportamenti di disturbo

- Rivalità
- Gelosie
- Invidie
- Antipatie
- Non condivisione di valori, strategie, obiettivi
- Storie personali troppo diverse
- Differenze culturali e caratteriali
- Conduzione inadeguata



Comportamenti da evitare

dai singoli partecipanti

- Tacere, parlare troppo
- Cambiare discorso
- Intervenire a sproposito
- Domandare continuamente
- Generalizzare, banalizzare
- Sabotare
- Fare scherzi
- Annoiarsi
- Mancare, tardare
- Spettegolare



dal gruppo

- Stabilire leggi sotterranee
- Cercare capri espiatori
- Fazioni ognuno con il suo leader





Sintesi

La crescente complessità dei problemi da affrontare rende sempre più indispensabile il lavoro di squadra con spirito partecipativo e proattivo.

Una squadra, per essere efficace, deve avere un buon coordinamento, regole precise e un'adesione dei partecipanti agli obiettivi del gruppo.

giovani & impresa
SODALITAS

La delega

giovani & impresa
SODALITAS

Scopo della presentazione

**Illustrare
significato, modalità
e
importanza della delega**



Progetto Aistp - Corso Giovani e Impresa - Sodalità e Impresa



La delega

**Si verifica quando un soggetto
(il delegante)
conferisce a un altro soggetto
(il delegato)
l'incarico d' eseguire una
"prestazione"
che rientra nelle
responsabilità del primo.**



Progetto Aistp - Corso Giovani e Impresa - Sodalità e Impresa



La delega efficace

1. Selezionare i compiti da delegare
2. Selezionare i potenziali delegati
3. Decidere chi fa che cosa
4. Comunicare al collaboratore l' intenzione di delega e i relativi obiettivi misurabili
5. Comunicare agli interessati l' avvenuta delega
6. Dare al collaboratore il supporto necessario
7. Valutare e controllare



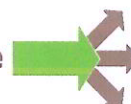
Progetto Aistp - Corso Giovani e Impresa - Sodalità e Impresa



Vantaggi del delegante

- bilanciare i carichi di lavoro
- svolgere una maggiore quantità di lavoro
- stringere ulteriori rapporti con i collaboratori delegati

- far crescere le persone



Progetto Aistp - Corso Giovani e Impresa - Sodalità e Impresa



I vantaggi del delegato

- Aumento della fiducia in se stessi
- L' assunzione di "responsabilità" e rischi
- Acquisire capacità di prendere decisioni
- Saper gestire le critiche o disapprovazioni del capo
- Approfondimento delle informazioni sui compiti da svolgere
- Consapevolezza di possedere o meno le competenze necessarie *(e se del caso: richiedere i supporti necessari)*



Progetto Aistp - Corso Giovani e Impresa - Sodalità e Impresa



Sintesi

**La delega, se ben esercitata,
porta vantaggi sia
al delegante che al delegato
(fiducia negli altri e verso se stessi)**

**L' ottenimento di una delega
è un obiettivo da perseguire con
convinzione**



Progetto Aistp - Corso Giovani e Impresa - Sodalità e Impresa





**La Creazione del Valore
e Orientamento al Cliente**



Scopo della presentazione

**Illustrare
significato e scopo
dell'impresa e del lavoro,
nonché l'importanza
dell'orientamento al cliente**



Definizioni

- **l'impresa** è una attività diretta alla creazione di nuova ricchezza attraverso la produzione lo **scambio** di beni o di servizi.
- **l'azienda** è il complesso dei beni **organizzati** dall'imprenditore per **l'esercizio dell'impresa**



L'Impresa

- **Come nasce**
- **Quale è il suo scopo**
- **La chiave del successo**



La continuità

è lo scopo di un'impresa:

- continuità ad esistere,
- continuità dei risultati,
- continuità a creare **valore**
 - valore per gli **azionisti**
 - valore per i **clienti**
 - valore per il **personale**



Quanto vale ?:



(quando "vale"?)

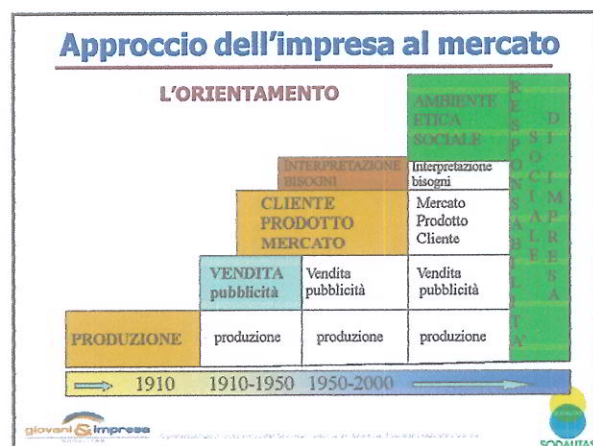
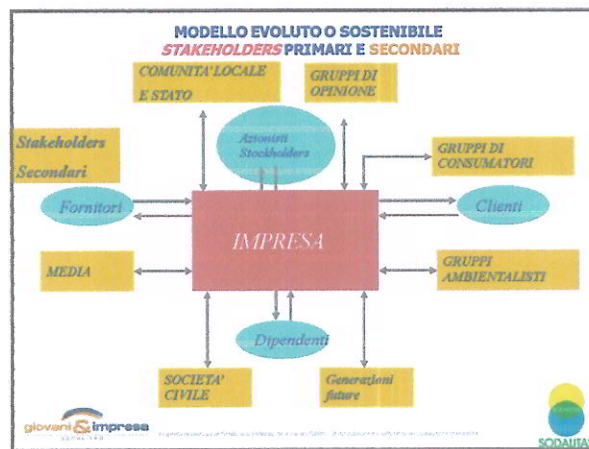
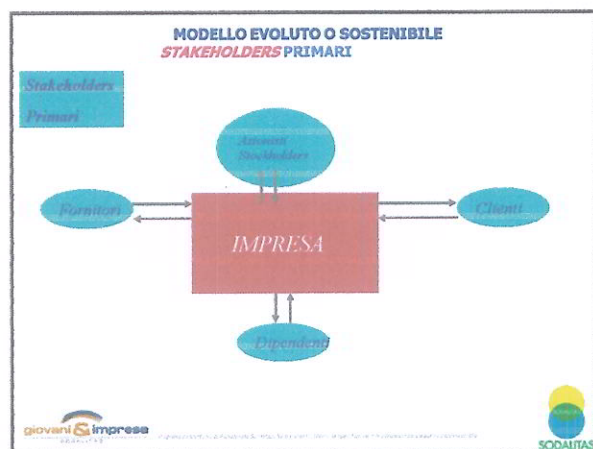




.....ma parla come mangi

Stakeholder: portatore di interesse
cioè l'interessato; il coinvolto

Stockholder: azionista (shareholder);
cioè il **detentore di parte del capitale**



**"Il cliente
ha sempre ragione"**



Motto appartenente alla cultura popolare

La chiave del successo

.....sta nello **scambio** di valore
con il cliente sia **finale** che **interno**.



giovani & Impresa
SODALITAS

Come ottenere la soddisfazione del cliente



Con prodotti/servizi di qualità

soprattutto

orientando **tutta** l'impresa al
cliente.

giovani & Impresa
SODALITAS

Qualità



Efficacia/Efficienza/Eccellenza

Impegno continuo

Certificazione (ISO 9000, ecc.)

giovani & Impresa
SODALITAS

IL VALORE AGGIUNTO DELLA CERTIFICAZIONE DELLA QUALITA'

- Diffusione della cultura della qualità in azienda
- Orientamento agli Stakeholders
trasparenza , coinvolgimento/motivazione
- Il controllo della qualità
- Interventi di miglioramento continuo
- Approccio per processi

giovani & Impresa
SODALITAS

Il processo: la catena del valore



Ogni fase del processo è:
fornitore (interno) della fase a valle
cliente (interno) della fase a monte

giovani & Impresa
SODALITAS

Una situazione imbarazzante



giovani & Impresa
SODALITAS

Sintesi

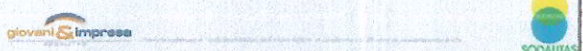
L'impresa nasce da un'idea
con lo scopo di scambiare valore
durevole e diffuso
per tutti i suoi stakeholders

Lo scambio di valore avviene
non solo con il cliente finale
ma anche con i **"clienti interni"**

Creare valore attraverso il lavoro
ha una **valenza sociale**




L'analisi e la soluzione dei problemi



Scopo della presentazione

**Proporre un metodo per
analizzare
i problemi e
trovare
le soluzioni**



Quando sorge un problema o si presenta una difficoltà?

Un problema/ una difficoltà sorge

- quando si verifica un cambiamento
- quando si vuole provocare un cambiamento

rispetto ad una situazione esistente.



Che cosa fare ?

Affrontare i problemi	NON affrontare i problemi
Ammettere il problema	Negare il problema
Impegnarsi per risolverlo	Ricercare il capro espiatorio
Assumersi responsabilità	Fuggire dalle responsabilità
Analisi accurata	Gettarsi nell'azione
Decidersi ad agire	Aver paura di prendere decisioni



Definire il problema

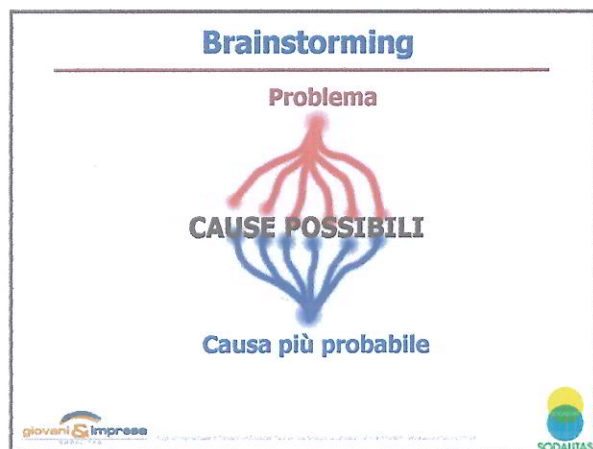
**Un problema ben definito
è un problema mezzo risolto!**

Le domande da porsi:

Che cosa	è cambiato?	→ AREA dell' "È"
Quando	è cambiato?	
Dove	è cambiato?	
Chi	è cambiato?	
Perché	è cambiato?	

Cosa, quando, dove, chi, perché
non è cambiato? → AREA
del "NON È"





- ### Scegliere la soluzione
- Riflettere e consultare
 - Scegliere la soluzione
 - Decidere con **logica**
 - Soppesare le opzioni e i rischi
 - Selezionare la più idonea
 - Scartare le altre
 - Decidere con **l'intuizione** quando:
 - Alto grado d'incertezza
 - I fatti sono limitati
 - Più opzioni plausibili, nessuna che emerga
- giovani & impresa
- SODALITAS

- ### Passare all'azione
- Fare un piano
 - Obiettivi (risultati che si vogliono ottenere)
 - Possibili ostacoli e rimedi
 - Risorse necessarie (quantità, competenze,..) e tempi
 - Che cosa bisogna fare?
 - Chi fa che cosa?
 - Mettere in pratica la soluzione
 - Monitorare i progressi e verificare i risultati
 - Siamo in linea con il piano?
 - Quali sono gli intoppi?
 - Ritocco del piano operativo
- giovani & impresa
- SODALITAS



- ### ...se il problema non è risolto...
- La lista di controllo, cosa s'è trascurato nel
 - definire il problema
 - ricercare le soluzioni
 - prendere le decisioni
 - passare all'azione
 - Ho il dubbio di non essere in grado di affrontare il problema?
 - Da dove si deve ricominciare?
-
- giovani & impresa
- SODALITAS

...meglio curare o prevenire?

...bisogna giocare d'anticipo!

Le domande da porsi:

Che Cosa	Cambierà?
Quando	Cambierà?
Dove	Cambierà?
Chi	Cambierà?
Perché	Cambierà?

→ AREA
del "SARA"

Cosa, quando, dove, chi, perché
non cambierà?

→ AREA
del
"NON SARA"

giovani & impresa

SODALITAS

Sintesi

Un problema sorge quando si verifica un **cambiamento**.
Il problema va affrontato, non accantonato e **possibilmente anticipato** (tra l'altro ciò può essere opportunità).
Un buon metodo comprende la combinazione di **momenti creativi (brain storming)** seguiti da momenti di **analisi, scelta, realizzazione e verifica del risultato**.

giovani & impresa

SODALITAS



Principi organizzativi

giovani & impresa

SODALITAS

Scopo della presentazione

**Indicazioni sulle aspettative
e sui diversi modelli
organizzativi e gestionali
dell'impresa**

giovani & impresa

sodal

SODALITAS

Aspetti salienti per un buon inserimento nell'impresa

- Comprendere **quali aspettative ha l'impresa**
- Individuare le **caratteristiche e gli obiettivi dell'impresa**
- Focalizzare gli **aspetti caratterizzanti del ruolo** in cui si opera
- Adeguare i **propri comportamenti** al contesto in cui ci si trova ad operare
- Consolidare le **esperienze vissute**

giovani & impresa

SODALITAS

Aspettative dell'impresa

- Strumentali: *che possiate essere utili, che sappiate già fare qualcosa* (computer, lingue, conoscenze di base)
- Attitudinali: *che siate efficienti* (puntualità, impegno, professionalità, capacità relazionali)
- Di potenziale: *Siete "in gamba"?* (brillantezza, spirito di iniziativa, autonomia operativa)

giovani & impresa

SODALITAS

Come affrontare il lavoro

- Cogliere l'essenza del prodotto/servizio erogato in funzione della soddisfazione del cliente
- Capire le problematiche dell'attività da svolgere ed il clima del contesto
- Individuare i vincoli, regole, norme e le opportunità del sistema
- Liberarsi da pregiudizi e schemi precostituiti



Progetto realizzato in collaborazione con Sodalà, un'associazione di promozione sociale che opera nel territorio di Sestri Levante.



Come affrontare il lavoro

- Inserirsi nel gruppo con atteggiamento assertivo, stabilendo buone relazioni con colleghi, superiori, sottoposti ed interlocutori esterni
- Accettare la relatività del contesto, con i suoi compromessi ed imperfezioni
- Ricercare e promuovere dei miglioramenti, tenendo conto dei vincoli insiti nella struttura in cui si opera



Progetto realizzato in collaborazione con Sodalà, un'associazione di promozione sociale che opera nel territorio di Sestri Levante.



Atteggiamenti che possono compromettere la conservazione del posto di lavoro

- Scarsa attitudine al lavoro di gruppo, al lavoro per obiettivi, alle relazioni interpersonali
- Scarsa flessibilità e capacità di adattamento e cambiamento
- Scarsa creatività
- Tendenza ad assumere atteggiamenti ipercritici
- Tendenza al mugugno e alla permalosità
- Tendenza all'imprecisione, all'approssimazione
- Gestione superficiale dei propri impegni di lavoro



Progetto realizzato in collaborazione con Sodalà, un'associazione di promozione sociale che opera nel territorio di Sestri Levante.



Cosa considerare

- **Competenze da acquisire**
- **Comportamenti da tenere**
- **Caratteristiche dell'azienda**



Progetto realizzato in collaborazione con Sodalà, un'associazione di promozione sociale che opera nel territorio di Sestri Levante.



Competenze da acquisire

- Individuare le competenze necessarie per svolgere bene le mansioni affidate
- Valutare le proprie eventuali carenze o debolezze
- Farsi un piano per colmarle
- Porsi degli obiettivi di crescita personale



Progetto realizzato in collaborazione con Sodalà, un'associazione di promozione sociale che opera nel territorio di Sestri Levante.



Principali doveri del lavoratore

- Comportarsi in modo educato e rispettoso, non provocare situazioni di disagio a chi vi sta intorno
- Adeguarsi alle regole stabilite dall'impresa (orari, comportamenti, procedure interne)
- Informarsi sulle norme relative a salute e sicurezza sul luogo di lavoro (mezzi di prevenzione, abbigliamento, procedure di emergenza e soccorso, ecc.)
- Mantenere riservati i dati relativi all'impresa ospitante di cui si viene a conoscenza



Progetto realizzato in collaborazione con Sodalà, un'associazione di promozione sociale che opera nel territorio di Sestri Levante.



Individuare le caratteristiche dell'impresa

- Dimensioni, raggio d'azione, forma societaria
- In quale/i settori opera? Orientamento al "core business" od alla "diversificazione"?
- Qual è l'obiettivo prevalente che persegue?
- In che modo è organizzata?
- Quale stile di management viene adottato?
- Come si sviluppa il processo decisionale?
- Come gestisce le risorse?



Il presente corso è finanziato in parte dal Sodalità, un'associazione di promozione sociale che opera nel territorio di Aistp.



Obiettivo dell'impresa

(in quella fase)

- Profitto
- Qualità
- Soddisfazione del cliente
- Prodotto o servizio
- Risultato a breve o lungo termine

N.B. Finalità ultima ("*scopo*") dell'impresa dovrebbe esser la **continuità!**



Il presente corso è finanziato in parte dal Sodalità, un'associazione di promozione sociale che opera nel territorio di Aistp.



Note sulle variabili organizzative

Strutture: "*il chi fa che cosa*" - distribuzione delle responsabilità - *accountability* - ampiezza del controllo

Processi: "*il come fare*" - comportamenti

Meccanismi: "*il con che cosa fare*" - strumenti - attrezzi - ambiente - ...

Competenze: "*il saper fare*" - know-how - tecniche - specializzazioni - ...



Il presente corso è finanziato in parte dal Sodalità, un'associazione di promozione sociale che opera nel territorio di Aistp.



I principi organizzativi

- Gerarchia: formazione degli obiettivi
- Line/staff : attuazione
- Controllo dei risultati e correzione delle azioni



Il presente corso è finanziato in parte dal Sodalità, un'associazione di promozione sociale che opera nel territorio di Aistp.



Processo decisionale

- Flussi informativi
- Ripartizione dei ruoli e delle responsabilità
- Catena gerarchica
- Come vengono prese le decisioni?
- Come si situa l'ufficio in cui operate? A chi riporta? Chi sono gli interlocutori?



Il presente corso è finanziato in parte dal Sodalità, un'associazione di promozione sociale che opera nel territorio di Aistp.



Gestione delle risorse

- Umane
- Finanziarie
- Patrimoniali
- Tecnico/produttive
- Gestione della conoscenza
- Immagine/reputazione aziendale



Il presente corso è finanziato in parte dal Sodalità, un'associazione di promozione sociale che opera nel territorio di Aistp.



Organizzazione dell'impresa

- Struttura (per funzioni, gerarchica, per divisioni, a matrice, a rete) - Staff e Line
- Organizzazione *visibile* (procedure, risorse umane ed economiche, macchine) ed *invisibile* (valori, potere, relazioni, capacità)
- Modalità di gestione: per obiettivi, per processi, per progetti, per criticità

giovani & impresa

Il primo step è la definizione della struttura organizzativa, che deve essere in grado di supportare la strategia aziendale.



Struttura funzionale

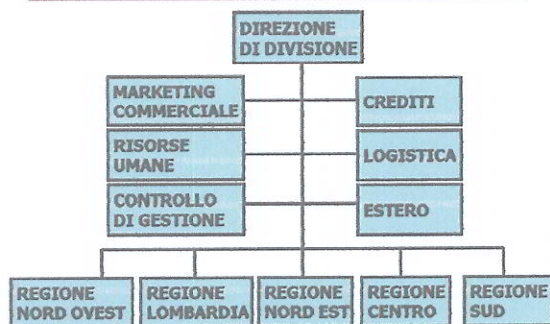


giovani & impresa

Il primo step è la definizione della struttura organizzativa, che deve essere in grado di supportare la strategia aziendale.



Struttura divisionale

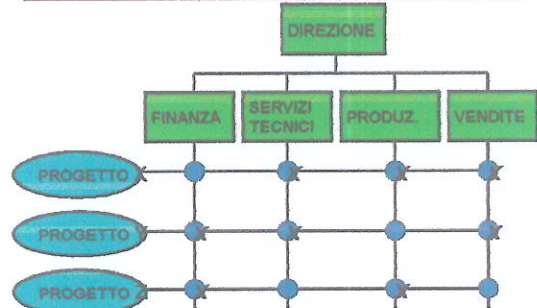


giovani & impresa

Il primo step è la definizione della struttura organizzativa, che deve essere in grado di supportare la strategia aziendale.



Struttura a matrice



giovani & impresa

Il primo step è la definizione della struttura organizzativa, che deve essere in grado di supportare la strategia aziendale.



Gestione per obiettivi

L'impresa è guidata attraverso la formulazione di una serie di obiettivi *in cascata*, normalmente derivanti da una pianificazione strategica e operativa.



- Critica la completezza delle informazioni
- Complessa la struttura di controllo dei risultati

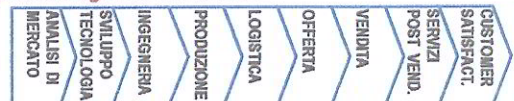
giovani & impresa

Il primo step è la definizione della struttura organizzativa, che deve essere in grado di supportare la strategia aziendale.



Gestione per processi

L'impresa individua i processi che garantiscono l'incremento del valore e li migliora continuamente, basandosi sulla ricerca dell'eccellenza da parte di ogni collaboratore.



- Critica l'applicazione del metodo del miglioramento continuo
- Necessità di una struttura per la qualità e il *process management*



giovani & impresa

Il primo step è la definizione della struttura organizzativa, che deve essere in grado di supportare la strategia aziendale.



Gestione per progetti

L'impresa costituisce gruppi di lavoro interfunzionali, per ogni specifico progetto, composti da persone che mettono a disposizione le loro peculiari competenze in più gruppi (spesso contemporaneamente)

	RICERC.	SVILUP.	ANALISTA	INGEGN.	PRODUT.
PROG. 1	●	●	●		
PROG. 2		●	●	●	
PROG. N			●	●	●

- Critica la poca elasticità al variare della domanda.
- Utilizzo risorse esterne.
- Critica la capacità di creare sempre gruppi efficienti.



Progetto realizzato con il contributo della Sodalità, in collaborazione con il Centro Nazionale per lo Sviluppo Economico Giovanile (CNSG)



Gestione per criticità

L'impresa individua ciclicamente situazioni critiche (positive/negative, di prodotto, di mercato, finanziarie, ...) e mobilita le risorse attorno alla "crisi" individuata

- Critici:
 - Polarizzazione degli obiettivi
 - Cortocircuito dei normali processi
 - Insorgenza di stress
- Utilizzo spinto del metodo della *task-force*, del *crash-program*, ecc



Progetto realizzato con il contributo della Sodalità, in collaborazione con il Centro Nazionale per lo Sviluppo Economico Giovanile (CNSG)



Integrazione Individuo/organizzazione

Necessità di dare coerenza, di allineare

Comportamento individuale

Obiettivi organizzativi

Livello di competenze e motivazione
FORNITO

Livello di competenze e motivazione
RICHiesto

Comportamento individuale + azienda
AGITO



Progetto realizzato con il contributo della Sodalità, in collaborazione con il Centro Nazionale per lo Sviluppo Economico Giovanile (CNSG)



Sintesi

L'impresa è una organizzazione complessa, basata su principi, regole e processi decisionali / gestionali



Sodalità



"Protagonisti del proprio futuro"

Come operare delle scelte consapevoli



Progetto realizzato con il contributo della Sodalità, in collaborazione con il Centro Nazionale per lo Sviluppo Economico Giovanile (CNSG)



Quali priorità nelle aspettative

- Ambiente di lavoro
- Carriera
- Dimensioni d'impresa
- Formazione
- Guadagno
- Possibilità di relazioni
- Possibilità di viaggiare
- Stabilità di impiego
- Tempo libero a disposizione
- Vicinanza a casa
- Altre



Progetto realizzato con il contributo della Sodalità, in collaborazione con il Centro Nazionale per lo Sviluppo Economico Giovanile (CNSG)



Scopo della presentazione

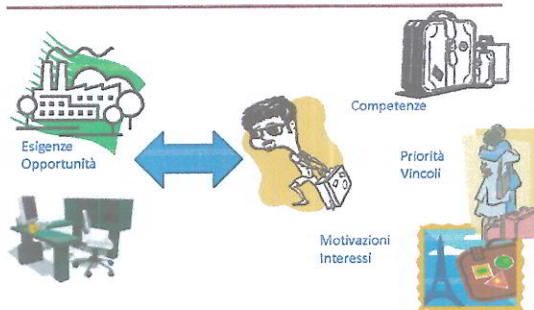
**Sensibilizzare le persone
ad operare scelte consapevoli,
mirate a perseguire
il proprio progetto
di vita professionale.**

giovani **S**impresa
sociali

Progetto finanziato da Fondazione Sociali, sodalì, società di servizi sociali e di solidarietà



Mondo del Lavoro e Individuo

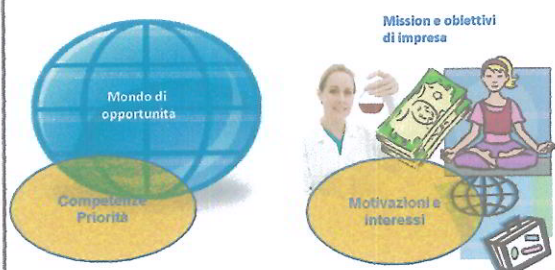


giovani **S**impresa
sociali

Progetto finanziato da Fondazione Sociali, sodalì, società di servizi sociali e di solidarietà



Convergenza di competenze e motivazioni

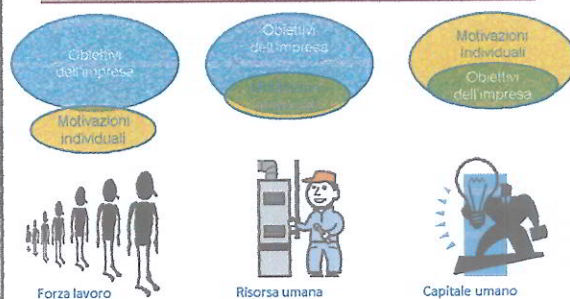


giovani **S**impresa
sociali

sodalì



L'individuo nell'impresa



giovani **S**impresa
sociali

Progetto finanziato da Fondazione Sociali, sodalì, società di servizi sociali e di solidarietà



Il nostro bagaglio di "competenze"

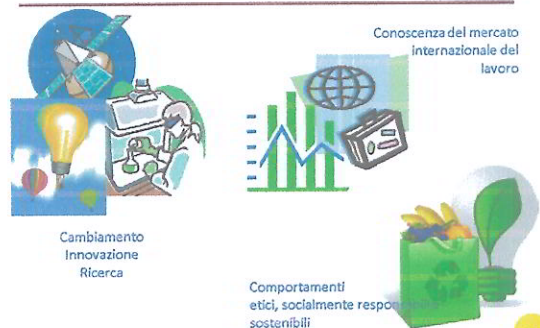


giovani **S**impresa
sociali

Progetto finanziato da Fondazione Sociali, sodalì, società di servizi sociali e di solidarietà



Orientamenti dei prossimi anni



giovani **S**impresa
sociali

Progetto finanziato da Fondazione Sociali, sodalì, società di servizi sociali e di solidarietà



Prima di iniziare la ricerca del lavoro



AUTOANALISI
• Bilancio delle competenze.
• Punti di forza e di debolezza.

IMPRENDITORI DI SE STESSI
• Obiettivi, strategie e priorità.
• Autonomia e professionalità.
• Autoformazione continua.



giovani & Impresa

Progetto Giovani e Impresa è un progetto del sodalì - Centro per lo sviluppo economico e sociale della provincia di Padova



Condizionamenti e scelte

CONDIZIONAMENTI

Valori
Motivazioni
Vincoli
Priorità
Competenze
Opportunità



SCELTE

Lavoro subordinato
Lavoro autonomo
Dimensioni d'impresa
Ruolo
Formazione
Carriera



giovani & Impresa

Progetto Giovani e Impresa è un progetto del sodalì - Centro per lo sviluppo economico e sociale della provincia di Padova



"Progetto di vita" professionale

- | | | |
|------------------------|--------------------|-----------------------|
| 1. IDEA | cosa voglio fare | <i>mission</i> |
| 2. MOTIVAZIONE | perché lo voglio | <i>bisogni/valori</i> |
| 3. INFORMAZIONI | cosa devo sapere | <i>competenze</i> |
| 4. RISORSE | cosa mi occorre | <i>strumenti</i> |
| 5. PERCORSO | obiettivi | <i>tappe</i> |
| 6. TEMPI | scaletta che mi dà | <i>tempificazione</i> |

giovani & Impresa

Progetto Giovani e Impresa è un progetto del sodalì - Centro per lo sviluppo economico e sociale della provincia di Padova



Cercare il lavoro: quale?

Il lavoro che vorremmo ?



Il lavoro che ci offrono ?

giovani & Impresa

Progetto Giovani e Impresa è un progetto del sodalì - Centro per lo sviluppo economico e sociale della provincia di Padova



Cercare il lavoro è un lavoro !



informarsi

cercare



chiedere



ascoltare

organizzarsi



... e battere, battere, con tenacia e insistenza !

giovani & Impresa

Progetto Giovani e Impresa è un progetto del sodalì - Centro per lo sviluppo economico e sociale della provincia di Padova



Da dove partire per la ricerca



Non limitarsi al proprio diploma o alla propria laurea...

pensare anche alle proprie passioni, ai propri hobby: possono nascere nuove e interessanti opportunità...



giovani & Impresa

Progetto Giovani e Impresa è un progetto del sodalì - Centro per lo sviluppo economico e sociale della provincia di Padova



Dove cercare

...e pensare ai settori in crescita, ai nuovi settori, ai bisogni della società...



Ambiente, ecologia, sostenibilità



Energia



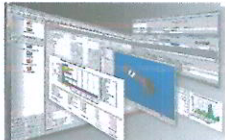
Patrimonio culturale

giovani & impresa **SODAUTAS**

Dove cercare



Gestione del ciclo dell'acqua



Software, internet, blog



Artigianato



Agricoltura, agronomia

giovani & impresa **SODAUTAS**

Dove cercare



Sanità



Anziani, disabili, terzo settore

giovani & impresa **SODAUTAS**

Come cercare



internet



bandi e incentivi pubblici



servizi di scuole e università



inserzioni su quotidiani



agenzie per il lavoro



Centro per l'impiego



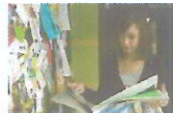
concorsi pubblici

giovani & impresa **SODAUTAS**

Cosa fare mentre si cerca



Mantenersi aggiornati...



informati...



e motivati



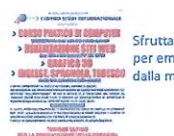
Curare il curriculum, aggiornarlo e... spedirlo!



Prepararsi per il colloquio

giovani & impresa **SODAUTAS**

Elementi che facilitano la ricerca di un'occupazione



Sfruttare l'attesa per emergere dalla media



Avere competenze da offrire

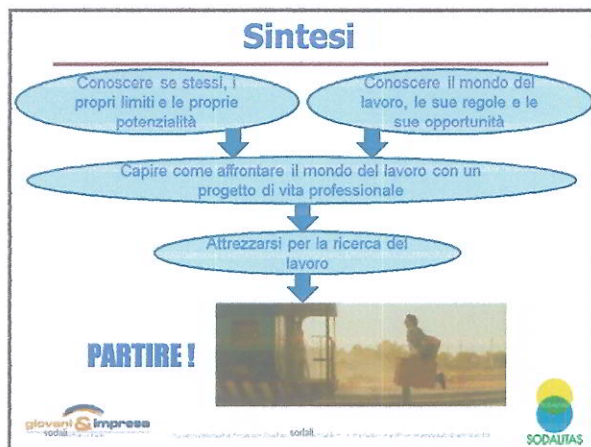


Aspettative realistiche



Reagire allo scoraggiamento

giovani & impresa **SODAUTAS**



Un passo verso la felicità...

"Capire cosa ci piacerebbe fare e trovare qualcuno che ci paga per farla"

Il curriculum vitae

Scopo della presentazione

Come redigere un C.V. e una lettera di presentazione efficaci per ottenere un colloquio di lavoro

- **Il curriculum vitae** è lo strumento per farsi conoscere e farsi convocare per un colloquio
- Le maggiori imprese ne ricevono a centinaia: ecco perché è importante che sia compilato con estrema cura e attenzione ai particolari

Com'è composto

La lettera (o il messaggio) di accompagnamento

Il C.V. vero e proprio

I contenuti essenziali

Il Curriculum Vitae

- ✓ dati anagrafici (n. di telefono, stato civ.)
- ✓ studi e formazione
- ✓ lingue conosciute, a che livello, come
- ✓ conoscenze informatiche
- ✓ esperienze extrascolastiche/lavorative
- ✓ altri dati e informazioni personali
- ✓ autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi della legge sulla privacy (DL 196 del 30/06/2003)



Progetto realizzato con il contributo della Regione Lombardia e del Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica



I contenuti caratterizzanti

- Indicare l'indirizzo degli studi effettuati, indicando scuola, anno e votazione del titolo conseguito
- Evidenziare le esperienze extrascolastiche, anche se brevi e non inerenti il lavoro proposto, indicando il periodo, le competenze ed i risultati acquisiti
- Non tralasciare di indicare eventuali sport praticati ed interessi personali (citando i risultati ottenuti)
- Attenzione alla coerenza e veridicità delle informazioni fornite



Progetto realizzato con il contributo della Regione Lombardia e del Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica



La forma

- Stringatezza, chiarezza
- Correttezza linguistica
- Ariosità e vivacità grafica (ma con sobrietà)
- Impaginazione che faciliti l'individuazione delle diverse sezioni
- Ordinare le informazioni partendo dalle più recenti
- Come va scritto il nome?
- Non dimenticare la firma in originale



Progetto realizzato con il contributo della Regione Lombardia e del Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica



Curriculum vitae (un esempio)

ROSSI Marisa

Viale delle Querce 99

Monza - cell XXXXXXX

Email: marisarossi@libero.it

Luogo e data di nascita

Brescia, 12 aprile 19..

Istruzione

Luglio 2008 Diploma di ragioneria, conseguito presso l'ITC Fratelli Bandiera di Milano. Votazione: 85/100

Lingue conosciute

Inglese: buono parlato e scritto (perfezionato con soggiorni in UK)

Francese: scolastico

Conoscenze Informatiche

Buona conoscenza di Microsoft Office (Word, Powerpoint, Excel) e Internet Explorer



Progetto realizzato con il contributo della Regione Lombardia e del Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica



Curriculum vitae (un esempio)

Esperienze extrascolastiche

Attività di babysitting

Collaborazioni saltuarie con società di ricerche di mercato

Attività di volontariato per ABIO (Associazione bambino in Ospedale)

Sport e tempo libero

Dal 2005 pratico il nuoto a livello agonistico: partecipazione ai campionati italiani 2006

Pratico la vela e lo sci

Faccio parte di un programma di scambio fra studenti di diversi paesi europei, con soggiorni a Praga, Amsterdam e Madrid

Autorizzo la Vostra Società al trattamento dei miei dati personali ai sensi della vigente legge sulla privacy (DL n. 196 del 30/06/2003 e successivi)



Progetto realizzato con il contributo della Regione Lombardia e del Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica



Il curriculum vitae europeo

(www.welfare.gov.it - www.isfol.it)

- Ha una struttura precostituita, disponibile su Internet, atta a permettere il confronto di percorsi formativi diversamente raggiunti
- È più dettagliato, ed è opportuno capire bene il vero significato delle informazioni che richiede
- Prevede anche informazioni su capacità e competenze personali che in Italia si citano di solito sulla lettera di accompagnamento
- Da usare per grandi aziende ed utilizzo su scala internazionale. Per piccole/medie aziende in Italia si preferisce ancora la forma tradizionale
- Per non renderlo troppo lungo, evitare di riportare i sottotitoli, soprattutto quando non si risponde agli specifici quesiti.



Progetto realizzato con il contributo della Regione Lombardia e del Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica



I contenuti della lettera di accompagnamento

- ✓ Riportare i propri dati personali essenziali
- ✓ Attenzione all'indirizzo dell'impresa. Se si risponde ad una inserzione, indicarne sempre i riferimenti.
- ✓ Se possibile indirizzarla ad una persona specifica (alla c.a. del dott./dott.ssa...)
- ✓ Dire perché ci interessa l'impresa
- ✓ Dire cosa si offre, non cosa si vuole
- ✓ Evidenziare i propri punti forti
- ✓ Indicare i ruoli preferiti (ma non escluderne altri)
- ✓ Dare un'immagine di sé che possa suscitare l'interesse di chi riceve la lettera

L'ideale sarebbe adattare la lettera all'impresa cui ci rivolgiamo. Questo è particolarmente vero se rispondiamo a un'inserzione.



Progetti e iniziative di promozione del lavoro giovanile a sostegno della crescita economica e sociale



Lettera di autopresentazione

(un esempio)

Gentile Dott./Dott.ssa,
mi sono recentemente diplomata in ragioneria e sto contattando diverse aziende per trovare una prima opportunità di inserimento nel mondo del lavoro.
Come vedrà dal curriculum allegato, ho al mio attivo alcune brevi esperienze extrascolastiche che mi hanno consentito di evidenziare una chiara attitudine ai rapporti interpersonali, tenacia e capacità di prendere iniziative per il raggiungimento dei risultati.
Sono disponibile ad affrontare eventuali trasferimenti che considero formativi anche dal punto di vista personale.
Un'azienda come la vostra mi attira, perché ha un'immagine di società dinamica e orientata all'innovazione.
Le attività che preferisco sono quelle connesse al corso di studi, ma ho un interesse anche per il settore commerciale.
Sperando di avere l'opportunità di un incontro conoscitivo per presentarmi direttamente, La ringrazio per l'attenzione e porgo distinti saluti.

Firma
(Nome e Cognome)



Progetti e iniziative di promozione del lavoro giovanile a sostegno della crescita economica e sociale



A chi inviare il C.V.

- **Alle imprese che ci interessano** (perché sono vicine a casa, perché operano in un campo che ci appassiona, perché alcuni amici ce ne hanno parlato bene, ecc.)
- **Alle imprese che ci risultano essere in fase di assunzione** (anche a tempo determinato, es. "summer jobs", ecc.)
- **Alle imprese grandi e/o dei settori innovativi** (perché è più probabile che prima o poi assumano)
- **Alle società di selezione di personale** (per le "Agenzie del lavoro" è più opportuno recarsi di persona)



Progetti e iniziative di promozione del lavoro giovanile a sostegno della crescita economica e sociale



Fonti dalle quali attingere

- **Elenchi telefonici**
- **Annuari di associazioni di categoria**
- **Quotidiani** (inserzioni di ricerca personale, ma anche pagine economiche, inserti lavoro, ecc.)
- **Passaparola** (parenti, amici, conoscenti, ecc.)
- **Internet**



Progetti e iniziative di promozione del lavoro giovanile a sostegno della crescita economica e sociale



I canali per l'invio

(scegliendo il momento più opportuno....)

- La posta o fax
- La posta elettronica e/o i formulari via internet
- La consegna tramite conoscente
- E perché no, in qualche caso provare a consegnare il c.v. personalmente

(la fortuna aiuta gli audaci)



Progetti e iniziative di promozione del lavoro giovanile a sostegno della crescita economica e sociale



Sintesi

Un C.V. completo, senza eccessi,
ma con giusta enfasi
dei punti di forza,
è base fondamentale
per ottenere
un colloquio di lavoro



Progetti e iniziative di promozione del lavoro giovanile a sostegno della crescita economica e sociale





**Il colloquio di selezione
"assertivo"**

giovani & impresa
sodalitas www.sodalitas.it SODALITAS

Scopo della presentazione

**Fornire
modalità e suggerimenti
per affrontare al meglio
un colloquio di lavoro**

giovani & impresa
sodalitas SODALITAS

Modalità di valutazione

- Test attitudinale
- Test logici, di intelligenza e orientamento
- Colloqui di gruppo
- Interviste
- Soluzione di casi pratici
- Colloquio con esperto del personale
- Eventuali ulteriori colloqui con manager di funzione

giovani & impresa
sodalitas SODALITAS

Strategie del colloquio

- **Informarsi sull'impresa** (se conosciuta) e sulle sue probabili esigenze
- **Confrontare** le caratteristiche del lavoro offerto con le proprie competenze
- **Prepararsi** ad illustrare il curriculum (evidenziare i punti di forza e giustificare i punti deboli)
- Predisporre una conseguente **strategia**

giovani & impresa
sodalitas SODALITAS

Orientamento al cliente

- **Chi è il cliente ?**
- **Chi è il fornitore ?**

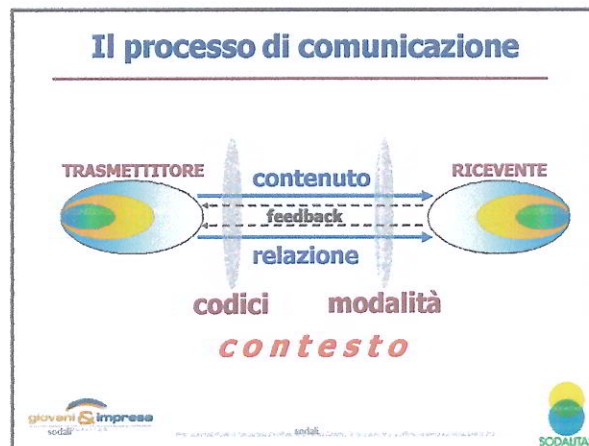
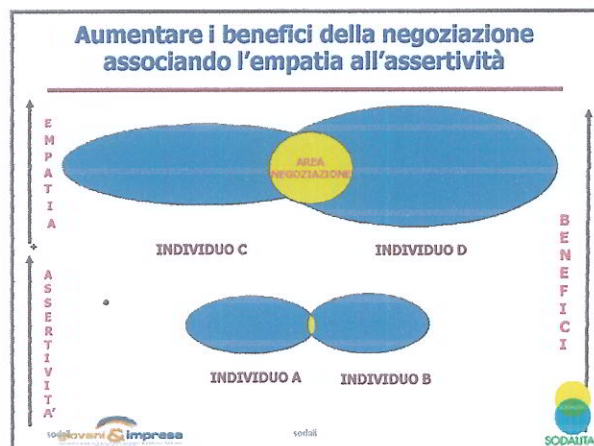
giovani & impresa
sodalitas SODALITAS

**Come qualificarsi e
aprire una negoziazione**

Offrire competenze ("prodotto/servizio"), da sintetizzare nel curriculum vitae, e supportarle durante il colloquio con :

- **Assertività ed empatia**
- **Motivazione personale e motivazione alla "missione" dell'impresa**
- **Comunicazione assertiva**

giovani & impresa
sodalitas SODALITAS



Comunicazione non verbale

Che % della nostra comunicazione ?

INEVITABILE spesso INVOLONTARIA
fondamentale per gli aspetti relazionali e nel feedback

linguaggio del corpo:

- sensori – "antenne"
- mezzi espressivi
- atteggiamento
- spazio di confidenza – sicurezza

giovani S impresa

SODAUTAS

L'autoesame

- Prima di affrontare il colloquio è importante effettuare un autoesame
 - per identificare i propri punti di forza e debolezza
 - per chiarire le proprie motivazioni e priorità con l'obiettivo di far leva sui punti di forza e formulare un programma per rafforzare i punti di debolezza.
- I punti di forza e debolezza riguardano le proprie conoscenze, abilità, competenze, attitudini e caratteristiche personali

giovani S impresa

SODAUTAS

Fattori distintivi da evidenziare (punti di forza)

- Studi compiuti nei tempi giusti e con buona votazione (salvo significative eccezioni)
- Buona conoscenza almeno dell'inglese
- Familiarità d'uso dei mezzi informatici
- Presenza di precedenti esperienze lavorative
- Competenze adeguate al ruolo
- Altre attitudini personali (flessibilità, affidabilità, curiosità, proattività, autonomia, solidità,...)

giovani S impresa

SODAUTAS

Obiettivi del colloquio

- **Per il candidato**
 - Presentare al meglio le caratteristiche personali che dovrebbero farci preferire ad altri, ma senza bluffare
 - Acquisire informazioni sull'azienda e sul lavoro offerto
 - E...se la proposta lo interessa, **"farsi assumere"**
- **Per il selezionatore**
 - "Conoscere" il candidato, individuandone attitudini (analitiche e sistemiche), carattere, conoscenze di base, eventuali potenzialità future
- **Per entrambi**
 - Capire se ci sono le premesse per un "fidanzamento" in vista di un "matrimonio" (anche se le reciproche aspettative non coincidono perfettamente)

giovani S impresa

SODAUTAS

Le competenze attese

- **Autonomia, responsabilità consapevole:** capacità di ricercare e utilizzare adeguatamente informazioni e risorse disponibili (umane, economiche, strumentali), per prendere decisioni (assumendone i rischi), e conseguire risultati.
- **Apertura al cambiamento:** intraprendenza, creatività, determinazione, flessibilità (orari, processi)
- **Lavorare per obiettivi:** con determinazione e passione, efficacia, efficienza, affidabilità, rispetto dei tempi, orientamento al cliente
- **Operare in gruppi eterogenei:** saper coinvolgere, motivare, condividere, relazionarsi, comunicare; essere assertivi e proattivi



sodati



Cosa far percepire al selezionatore

- Interattività, relazione
- Presentazione, aspetto, postura, gestualità
- Linguaggio: concisione, proprietà, tono, fluidità
- Personalità: autorevolezza, flessibilità, tenacia, estroversione, decisione, ambizione, disponibilità, ...
- Studi, esperienze, personalità, competenze
- Potenzialità, affidabilità
- Etica professionale



sodati



Cosa chiedere durante il colloquio

- **Ruolo** (da chi si dipende, cosa si dovrà fare, con chi ci si relazionerebbe)
- **Valori/competenze** attesi nel candidato
- **Programmi di sviluppo** dell'impresa a medio termine
- Possibilità di **percorsi formativi e di crescita** professionale all'interno dell'impresa
- **Sede, inizio, orario, durata** del rapporto di lavoro
- **Tipo di contratto, livello di inquadramento, retribuzione** (solo se l'assunzione è probabile)
- **Fate domande intelligenti:** saranno apprezzate



sodati



Alcuni consigli ...

- Non sollevare problemi nel fissare il colloquio
- Arrivare puntuali, in leggero anticipo
- Rispondere sempre, ma non interrompere
- Evitare di prendere appunti
- Non lamentarsi. Evitare polemiche o critiche
- Non essere presuntuosi, ma nemmeno indecisi
- Non parlar male degli assenti o di altre imprese
- Non esprimere opinioni orientate politicamente
- Porre attenzione alla comunicazione non verbale

Evidenziate cosa offrite voi, non cosa volete dall'azienda e fate marketing di voi stessi



sodati



Le domande più frequenti del colloquio individuale

Dove si vede nel mondo del lavoro fra cinque anni?
Cosa conosce della nostra impresa?
Per quale motivo ha risposto alla nostra inserzione?
Perché dovremmo preferirla ad altri candidati?
A scuola preferiva studiare da solo o con i compagni?
Quali sono i suoi punti di forza e di debolezza?



sodati



Le domande più frequenti del colloquio individuale

È disposto a viaggiare?
Cos'è importante per lei nella sua professione?
Come la definirebbero i suoi amici?
Perché ha lasciato il suo precedente lavoro?
Ha qualche domanda da fare?



sodati



Sintesi

**Un buon colloquio di lavoro
comporta autoesame, accurata
preparazione, assertività
e capacità di fornire
una efficace sintesi delle proprie
competenze e attitudini**



Progetto finanziato da Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con il contributo di Sodalis e Sodautas.



Complimenti, siamo lieti di averLa tra noi !



sodal



"Il rapporto di lavoro"

sodal

sodal

Scopo della presentazione

- Parleremo di Posto di lavoro e di Rapporto di lavoro subordinato, e vedremo come i relativi aspetti organizzativi, economici e legali si sviluppano in un doppio percorso tecnico e normativo tra loro strettamente connessi.
- Esploreremo quindi il ciclo di vita di un rapporto di lavoro subordinato e analizzeremo alcuni aspetti normativi dei tipi di contratto più frequenti.



Progetto finanziato da Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con il contributo di Sodalis e Sodautas.



Art. 1

L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.

Art. 4

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

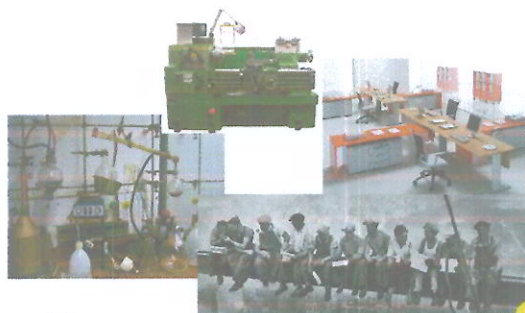
Cosa significa "diritto al lavoro"?



Progetto finanziato da Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con il contributo di Sodalis e Sodautas.



Come nasce un "posto di lavoro"?

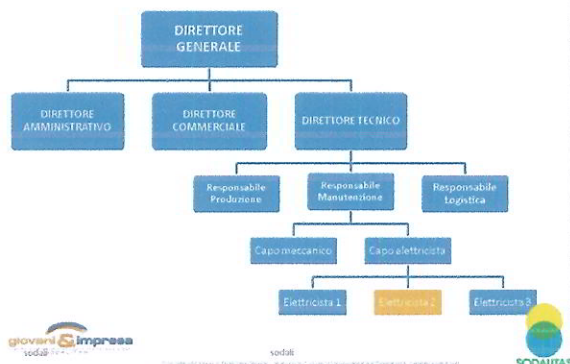


sodal



234

Il posto di lavoro nell'organizzazione



Caratteristiche di un posto di lavoro

- Responsabilità assegnate
- Attività previste
- Strumenti di lavoro
- Competenze richieste
- Sede di lavoro
- Tempo e orari di lavoro
- Ricavi e costi connessi con il posto di lavoro

Condizioni di lavoro



...ma allora il datore di lavoro può decidere liberamente dove, come, quando, quanto un collaboratore deve lavorare e quanto retribuirlo?



All'atto di instaurare un rapporto di lavoro, datore di lavoro e dipendente non sono soli!

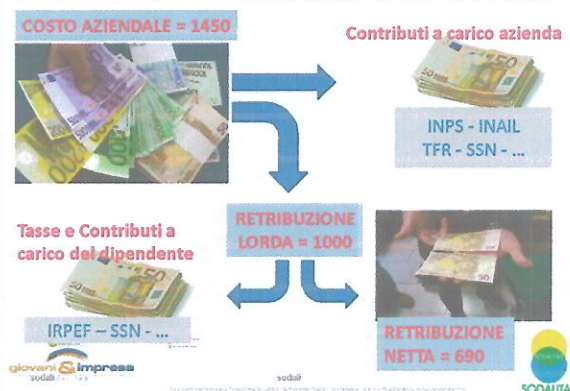
Attorno e tra i due interlocutori, agiscono numerose entità che definiscono regole, tutelano diritti, negoziano condizioni di lavoro standard.



Il Contratto di lavoro



Costo del Lavoro e Retribuzione





Lettera di assunzione

Sig. Mario ROSSI
Via Roma 23
20100 MILANO

Vicenza, 3 febbraio 2015

Oggetto: Assunzione alle ns. dipendenze

Con riferimento all'incontro con Lei avuto nei giorni scorsi siamo lieti di confermarLe l'assunzione alle ns. dipendenze con decorrenza dal 15 febbraio p.v.

La preghiamo di volerci ritornare copia della presente da Lei firmata per assenso.

SIBERIA HOLIDAYS srl
Il Direttore Generale

È corretta?

In basso a sinistra c'è il logo "giovani S impresa" e "social", e in basso a destra il logo "SODAUTAS".

L'assunzione

Quando comincio?
Immagini: un calendario con il numero 22, un personaggio di cartone che lavora di notte, un personaggio di cartone che festeggia.

Cosa vado a fare?
Immagini: un'aula di lavoro, un'aula di formazione.

Dove lavoro?
Immagini: un'aula di lavoro, un'aula di formazione.

Da che ora a che ora?
Immagini: un'aula di lavoro, un'aula di formazione.

C'è la mensa?
Immagini: una mensa, un'aula di lavoro.

Devo lavorare anche di notte o nei giorni festivi?
Immagini: un personaggio di cartone che lavora di notte, un personaggio di cartone che festeggia.

Quanto e come mi pagano?
Immagini: un'aula di lavoro, un'aula di formazione.

In basso a sinistra c'è il logo "giovani S impresa" e "social", e in basso a destra il logo "SODAUTAS".

... a questo, e a molto altro, risponde la "lettera di assunzione"

La lettera di assunzione è il vero e proprio "contratto di lavoro"; deve contenere:

- *tipologia, decorrenza e durata del rapporto
- *contratto collettivo di riferimento (CCNL)
- *sede ed orario di lavoro
- *inquadramento, mansioni
- *retribuzione e modalità di erogazione
- *periodo di prova e di preavviso
- *altre condizioni particolari espressamente concordate

In basso a sinistra c'è il logo "giovani S impresa" e "social", e in basso a destra il logo "SODAUTAS".

Sviluppo del rapporto di lavoro

Vi verrà chiesto il duro lavoro...

Potrete avere...

... e il rispetto di norme, regolamenti e codici di comportamento

RULES
1. you can...
2. you can't...

carriera
Immagini: un personaggio di cartone che sale una scala, un personaggio di cartone che corre.

formazione
Immagini: un personaggio di cartone che studia, un personaggio di cartone che lavora.

sviluppo retributivo
Immagini: un grafico a barre, un personaggio di cartone che lavora.

Sviluppo personale e professionale
Immagini: un personaggio di cartone che studia, un personaggio di cartone che lavora.

In basso a sinistra c'è il logo "giovani S impresa" e "social", e in basso a destra il logo "SODAUTAS".

Come termina il rapporto di lavoro

- Scadenza contratto a tempo determinato
- Dimissioni volontarie
- Mancata conferma al termine del periodo di prova
- Licenziamento collettivo (con possibilità di intervento di ammortizzatori sociali)
- Licenziamento individuale (con indennità qualora ne ricorrano i presupposti)

In basso a sinistra c'è il logo "giovani S impresa" e "social", e in basso a destra il logo "SODAUTAS".

Contratti di lavoro subordinato



Tempo indeterminato

Tempo determinato

Apprendistato

giovani & impresa sodalì SODAUTAS

Lavoro subordinato

a tempo indeterminato

- Durata indeterminata con tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio
- Rapporto di lavoro regolato da contratti collettivi
- Recesso dal rapporto con preavviso contrattuale

giovani & impresa sodalì SODAUTAS

Lavoro subordinato

a tempo determinato

- prevede una durata massima di 3 anni
- sono ammessi 5 rinnovi, nell'ambito dei 3 anni
- è applicabile senza specifica causale
- non può eccedere il 20% della forza lavoro, salvo deroghe previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro

giovani & impresa sodalì SODAUTAS

Lavoro subordinato

Apprendistato professionalizzante

- Destinatari : giovani dai 18 ai 29 anni
- Forma: scritta, con il vincolo di un piano formativo individuale
- Durata: 3 anni (o 5 anni per figure artigianali)
- Stabilizzazione: 20% per aziende con più di 50 dipendenti. Entro i limiti della contrattazione collettiva per aziende con meno di 50 dipendenti
- Inquadramento-retribuzione: sino a 2 livelli inferiore rispetto a lavoratori con mansioni equivalenti

giovani & impresa sodalì SODAUTAS

Lavoro subordinato

a tempo parziale

- Orizzontale : meno ore giornaliere
- Verticale : solo alcuni giorni/settimana
- Misto : combinazione dei precedenti

giovani & impresa sodalì SODAUTAS

Lavoro subordinato

Agenzie per il lavoro

Il lavoratore viene assunto dalla "Agenzia per il lavoro" dalla quale viene retribuito

L'agenzia "presta" il lavoratore all' "impresa utilizzatrice" per il periodo richiesto

Il trattamento contrattuale è analogo a quello di dipendenti di pari mansioni presso l'impresa utilizzatrice



giovani & impresa sodalì SODAUTAS

Lavoro subordinato

Collaborazione coordinata

- La **collaborazione a progetto**: attualmente in via di eliminazione
- La **collaborazione continuativa**: limitata a casistiche particolari:
 - lavoratori iscritti agli albi professionali (ingegneri, avvocati, etc.)
 - componenti di organismi di amministrazione e controllo, partecipanti a collegi e commissioni
 - altri settori specifici (attività sportive dilettantistiche, Pubblica Amministrazione, settori regolamentati da accordi sindacali)



sodal



Lavoro subordinato

Altre forme particolari

Lavoro intermittente (job on call)

- le prestazioni sono a chiamata
- limite max 400 gg in 3 anni con lo stesso datore di lavoro

Telelavoro, lavoro a domicilio.



sodal



Lavoro subordinato

La pensione

- E' erogata dall'Inps e dalle casse di categoria alla fine dell'attività lavorativa
- E' commisurata ai contributi versati
- E' percepibile al raggiungimento di un'età minima (oggi 67), con min. 20 anni di contributi versati
- E' integrabile attraverso la contribuzione a fondi speciali durante il periodo lavorativo



sodal



Lavoro subordinato

Il trattamento di fine rapporto (TFR)

- E' una retribuzione differita pari a circa 1 mensilità/anno
- Se lasciata in azienda viene riscossa alla cessazione del rapporto di lavoro
- Se conferita in un Fondo pensione integra la pensione



sodal



Lavoro di breve durata

Lavoro occasionale per attività di tipo accessorio

- Impiegato in attività saltuarie e ausiliare rispetto all'attività principale del committente
- Non esige contratto scritto
- I compensi non possono superare € 7.000 annui
- I pagamenti possono essere effettuati esclusivamente tramite voucher



sodal



Stage o tirocinio

non è contratto di lavoro

- e' riservato a neodiplomati o neolaureati
- ha finalità formative
- è applicabile nei primi 12 mesi dal conseguimento della laurea o del diploma
- ha durata max 6 mesi
- prevede l'obbligo di corrispondere una indennità



sodal



Sintesi

Abbiamo visto:

- come nasce un posto di lavoro e quali sono le sue caratteristiche economiche e organizzative
- come da questo nasca e si sviluppi un rapporto di lavoro regolato da un contratto
- quali sono i diritti e i doveri connessi con un rapporto di lavoro
- quali sono le principali opzioni contrattuali oggi in vigore in Italia



sociali
L'ALLEANZA CONTRO L'ESCLUSIONE E IL DISCRIMINAZIONE. PER IL CANTO DELLA CITTÀ, DELLA CITTADINANZA E DELLA SOSTENIBILITÀ.



Il rapporto di lavoro

Una legislazione ampia e articolata regola il rapporto di lavoro.

Al fine di evitare abusi e per riequilibrare il rapporto di forze tra lavoratore e datore di lavoro, negli ultimi 100-150 anni ogni paese industrializzato si è dotato di leggi e norme che, con diversa ampiezza e profondità, regolano gli aspetti del rapporto di lavoro, vincolandone in varia misura sia gli aspetti organizzativi che quelli economici.

Particolare tutela è stata stabilita dall'art. 37 della Costituzione che pone divieto di discriminazione nei confronti di lavoratrici donne e lavoratori minori stabilendo che, a parità di lavoro, spetti a questi soggetti la medesima retribuzione dei lavoratori adulti di sesso maschile. Datore di lavoro e collaboratore non possono stabilire in completa autonomia i termini del loro rapporto di lavoro: oltre alle leggi (legge 20 maggio 1970 n°300 "Statuto dei Lavoratori" e sue successive modificazioni; decreto legge 34/2014 e legge 183/2014, più note nel loro insieme come Jobs Act), ci sono gli accordi presi a livello nazionale tra organizzazioni sindacali dei lavoratori e degli imprenditori.

La legislazione impone poi vincoli precisi in relazione ai requisiti del luogo e del posto di lavoro, ai controlli sanitari, all'orario massimo di lavoro, ai pesi che possono essere movimentati manualmente, all'illuminazione, etc. (D.Lgs 81/2008 Testo Unico della sicurezza sul lavoro).

Contratti di lavoro

Definizione: il Contratto di Lavoro è un atto giuridico bilaterale che definisce diritti e doveri del lavoratore e del datore di lavoro. Nella maggioranza dei casi, non vengono stipulati contratti specifici per ogni rapporto di lavoro, ma si fa riferimento a contratti collettivi, rispetto ai quali, se opportuno o necessario, si specificano eventuali differenze concordate tra le parti.

Gli accordi a livello nazionale costituiscono i **Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro**, che stabiliscono le regole (orari, ferie, trattamento di malattia, maternità, permessi, inquadramento, retribuzioni base, indennità, etc.) valide per le varie tipologie di imprese (metalmeccaniche, chimiche, trasporti, banche, ristorazione, etc.).

L'art. 39 della Costituzione conferisce ai sindacati personalità giuridica e potere di stipulare contratti collettivi con le associazioni di categoria con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie cui il contratto si riferisce.

I contratti di secondo livello e aziendali, sono facoltativi e sono stipulati a livello di singola azienda; tengono conto, nella definizione degli impegni e dei vincoli di carattere organizzativo ed economico, di una serie di caratteristiche legate al mercato, al prodotto, alla localizzazione, ed anche all'andamento economico-finanziario specifico.

In ogni caso devono rimanere nell'ambito definito dal contratto nazionale, e possono solamente definire condizioni di maggior favore per il dipendente.

A livello individuale, e questo vale essenzialmente per i lavoratori con esperienza, è possibile contrattare ulteriori condizioni di miglior favore (superminimi, benefit, etc.); i termini di quest'ultimo livello di accordo sono contenuti in modo analitico nella lettera di assunzione e/o in successivi documenti interscambiati tra le parti.

Retribuzione netta, lorda e costo del lavoro

In caso di rapporto di lavoro dipendente e salvo dove diversamente specificato, le retribuzioni stabilite contrattualmente sono sempre "lordi", ovvero comprendono sia l'imposta sui redditi delle persone fisiche (IRPEF), sia il contributo per il sistema sanitario nazionale (SSN), cifre che saranno trattate dal datore di lavoro (sostituto d'imposta) e versate allo Stato.

Se ipotizziamo per semplicità di calcolo uno stipendio lordo annuo di 13.000 Euro (comprensivi di 13[^] mensilità), si devono togliere circa 1.200 Euro (9,2%) di contributi sanitari a carico del dipendente; sugli 11.800 Euro residui si applica un'aliquota fiscale media del 24%: netti al dipendente arrivano poco più di 9.000 Euro che, divisi per 13 mensilità, sono circa 700 Euro al mese.

D'altra parte, il datore di lavoro ai 13.000 Euro lordi annui deve aggiungere circa 1.000 Euro di trattamento di fine rapporto (TFR, la cosiddetta liquidazione, di cui si approfondiscono alcuni aspetti al punto 28), accantonata mensilmente e pari a poco meno di una mensilità all'anno; sui 14.000 Euro così ottenuti si calcolano i contributi previdenziali e assicurativi che l'azienda versa all'INPS per alimentare il fondo pensione, e all'INAIL, assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, per un totale di circa il 32-34%, e si arriva alla fine ad un costo complessivo di oltre 18.500 Euro.

Risultato: il lavoratore riceve circa 9.000 Euro netti all'anno, e il datore di lavoro ne paga 18.500, oltre il doppio!

In aggiunta, in varie aziende sono in vigore accordi che prevedono benefit di vario genere legati al livello di inquadramento, alla mansione svolta, etc. I benefit più comuni fanno riferimento all'uso di cellulari, dell'auto aziendale, al riconoscimento di omaggi, a concessione in uso di immobili, di prestiti da parte dell'azienda ecc. La normativa fiscale prevede che qualsiasi bene o servizio, anche in natura, o somma, debba essere valorizzato e incluso in busta paga per essere tassato, con le seguenti eccezioni:

- quando il valore ad essi attribuito non supera nell'anno il valore di € 258,23, nel qual caso non si fa luogo a tassazione

- quando i benefit fanno riferimento a buoni pasto entro € 7 cad., a trasporto collettivo, a servizi di educazione, ricreazione e sportivi per il dipendente e famiglia, a spese di istruzione, asili nido, colonie per bambini, borse di studio, piani di azionariato, previdenza complementare e altri.

Alcune voci previste in busta paga, quali assegni familiari, scatti di anzianità, festività non godute, indennità di trasferta, lavoro straordinario etc. non rientrano di norma nell'ammontare lordo previsto dal contratto all'atto dell'assunzione, ma sono voci che vanno ad incrementare la retribuzione. Fatte salve alcune specifiche esenzioni o riduzioni, queste voci sono assoggettate a tassazione ordinaria.

A causa dei diversi regimi fiscali, assicurativi, sanitari e previdenziali presenti nei diversi paesi, va posta molta attenzione in particolare verso quei paesi, come Svizzera e Stati Uniti, dove le aziende hanno poche o nessuna incombenza e obbligo in questa materia.

Sempre in tema di confronto con la situazione di altri paesi, va considerata anche l'incidenza di altri istituti e vincoli contrattuali, quali la quantità di giorni di ferie, la possibilità di usufruire di permessi retribuiti, il trattamento retributivo in caso di malattia, etc.

Ciclo di vita del rapporto di lavoro

Come ogni tipo di rapporto, anche quello di lavoro ha il suo "ciclo di vita", che inizia con l'assunzione e termina con le dimissioni o il licenziamento.

In coincidenza con l'inizio e la fine del rapporto, in ogni contratto di lavoro subordinato sono previsti due periodi particolari, che è bene conoscere un po' in dettaglio:

Periodo di prova: periodo regolarmente retribuito, durante il quale maturano tutti gli istituti previsti dal contratto (ferie, TFR, etc.): durante il periodo di prova il rapporto può essere chiuso per iniziativa di una delle parti senza preavviso né indennità.

Preavviso: periodo che intercorre tra la comunicazione di dimissione o licenziamento e la sua esecuzione. La parte che non lo rispetta è tenuta a pagare all'altra un'indennità pari alla retribuzione prevista per lo stesso periodo.

Durata della prova e del preavviso sono fissati contrattualmente e, in genere, crescono con il livello di inquadramento del dipendente.

Lettera di assunzione

La lettera di assunzione è il vero e proprio "contratto di lavoro".

Deve contenere:

tipologia, decorrenza e durata del rapporto

contratto collettivo di riferimento (CCNL)

sede ed orario di lavoro

inquadramento, mansioni

retribuzione e modalità di erogazione

periodo di prova e di preavviso

altre condizioni particolari espressamente concordate

Se non viene specificato il tipo di contratto, viene automaticamente ridefinito "a tempo indeterminato".

Il contratto deve essere scritto: l'accordo "orale" si trasforma anch'esso in contratto a tempo indeterminato.

Per quanto attiene la mansione, il Jobs Act (legge 183/2014) ha previsto la possibilità di riassegnare un lavoratore ad altra mansione in caso di ristrutturazione o conversione aziendale, anche con l'abbassamento di un livello di qualifica ma con il mantenimento della medesima retribuzione (con l'esclusione di eventuali indennità che non rientrano nella nuova mansione).

Sviluppo del rapporto di lavoro

Nel corso del rapporto di lavoro, al collaboratore verrà chiesto di contribuire con impegno al successo dell'impresa, ma gli verrà anche chiesto di rispettare norme, regolamenti e codici di comportamento.

Attenzione a queste regole: orario, rispetto di capi e colleghi, corretto utilizzo di materiali e risorse, abbigliamento e comportamento (in certi casi anche fuori dall'azienda!), dichiarazioni pubbliche, scritti e commenti sui social network, etc.; il loro mancato rispetto è all'origine di gran parte dei licenziamenti individuali per giusta causa!

Le aziende di successo hanno un approccio meritocratico alla gestione delle Risorse Umane: se il collaboratore svolge con impegno e passione il proprio ruolo, potrà accedere a iniziative di formazione, potrà avere sviluppi di carriera e di retribuzione, soddisfazioni personali e professionali.

Come termina il rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro termina per fine naturale predeterminata, come nel caso del contratto a termine, o per iniziativa di una delle due parti.

Qualora sia il dipendente ad avere l'iniziativa, si parla di "dimissioni" (per pensionamento, per cambio di lavoro, etc.)

Quando l'iniziativa della fine del rapporto viene presa dall'azienda si parla di "licenziamento", che può essere individuale (nei casi e con le procedure previste da leggi e contratti) o collettivo (a causa, ad esempio, di chiusura di uno stabilimento, di fallimento della società, etc.).

In ambedue i casi, in relazione al tipo di azienda e all'anzianità lavorativa, sono previsti una serie di istituti tesi ad "ammortizzare" almeno temporaneamente l'effetto della cessazione della retribuzione, e ad aiutare il lavoratore a ricicolarsi.

Contratti di lavoro subordinato

Contratto a tempo indeterminato

- Rapporto di lavoro regolato da contratti collettivi
- Durata non determinata, con tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio
- Recesso dal rapporto con preavviso contrattuale

Data la natura di contratto senza predeterminazione della sua conclusione, la legge regola essenzialmente i casi in cui l'azienda può interromperlo.

Il licenziamento dietro iniziativa del datore di lavoro, per le aziende con numero di dipendenti superiore a 15, è regolato come segue:

Licenziamento per motivi economici o disciplinari. E' previsto un indennizzo in misura crescente con l'anzianità di servizio, pari a 2 mensilità per anno, con un massimo di 24 mensilità. L'indennizzo minimo è di 4 mensilità.

Licenziamento discriminatorio o per insussistenza dei fatti contestati. E' prevista la reintegrazione e il risarcimento del danno.

Per le aziende al di sotto dei 15 dipendenti il reintegro è previsto solo in caso di licenziamenti discriminatori o notificati in forma orale. Negli altri casi il licenziamento resta efficace, ma sanzionato con indennità dimezzata rispetto al regime ordinario e comunque non superiore a 6 mensilità.

Le aziende sono incentivate ad assumere con contratto a tempo indeterminato, beneficiando di uno sgravio contributivo per 3 anni pari a un massimo di € 8.060/anno (misura per ora valida solamente per le assunzioni perfezionate entro il 31 dicembre 2015).

sociali

sociali

Contratto a tempo determinato

Prevede una durata massima di 3 anni (per singola azienda e singola posizione di lavoro). Sono ammessi 5 rinnovi, nell'ambito dei 3 anni.

E' applicabile senza dover motivare la durata limitata nel tempo.

Beneficia degli stessi diritti del contratto a tempo indeterminato (ferie, Tfr, 13^a mensilità, etc.).

Sono ammesse assunzioni a tempo determinato entro il limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza in azienda al primo gennaio, con una maggiorazione contributiva a carico del datore di lavoro.

Se viene superato il limite del 20%, sono previste sanzioni pari al 20% della retribuzione mensile, se l'eccedenza è di un solo lavoratore, del 50% se l'eccedenza è superiore a 1 lavoratore. Non concorrono al raggiungimento della soglia i contratti di somministrazione ("interinali").

Le aziende fino a 5 dipendenti possono assumere 1 solo lavoratore a tempo determinato. Sono previste deroghe con l'esclusione dai limiti quantitativi e dalla maggiorazione contributiva nei seguenti casi:

- per i contratti conclusi in fase di avvio di nuove attività
- per i lavori stagionali
- per la sostituzione temporanea di altri lavoratori
- per lavoratori di età superiore a 55 anni o impiegati nello spettacolo, per rappresentazioni specifiche
- per le attività di ricerca e, in generale, i contratti di ricerca scientifica. Questo tipo di contratti può avere durata pari a quella del progetto di ricerca.

sociali

sociali

Il lavoratore con contratto a termine di almeno 6 mesi ha diritto di precedenza nell'assunzione di altri lavoratori a termine. Il diritto di precedenza si esercita nei 12 mesi successivi al termine del contratto.

Nel confronti delle lavoratrici in maternità, i termini di precedenza decorrono dalla fine del congedo per maternità.

Apprendistato

Destinatari: giovani 15-25 anni o 18-29 anni, a seconda del tipo di apprendistato.

Forma contrattuale: scritta, con il vincolo di un piano formativo individuale.

Durata massima: da 3 anni a 5 anni.

Stabilizzazione: 20% per aziende con più di 50 dipendenti. Entro i limiti della contrattazione collettiva per aziende con meno di 50 dipendenti.

Inquadramento-retribuzione: sino a 2 livelli inferiore rispetto a lavoratori con mansioni equivalenti.

L'apprendistato è finalizzato a favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, dando loro una formazione professionale sia teorica che pratica.

Sono previste tre tipologie di apprendistato:

- **per acquisire una qualifica professionale o un diploma professionale, riservato a giovani** dal 15 ai 25 anni, della durata massima di 3 anni (4 anni per i diplomati regionali). L'azienda, in questo caso, corrisponde una retribuzione che tiene conto delle ore prestate e di ore di formazione non eccedenti il 35% rispetto a quelle effettivamente svolte;
- **professionalizzante, riservato a giovani** dal 18 ai 29 anni, durata massima 3 anni (5 anni per specifiche figure artigianali previste dai contratti collettivi), volto al conseguimento di una qualifica professionale, non al titolo di studio. Il monte ore di formazione nel triennio varia da 40 a 120 ore;

sociali

sociali

- **di alta formazione e ricerca** riservata a giovani da 18 a 29 anni per conseguire titoli specialistici, dottorati di ricerca e per il praticantato di accesso alle professioni. Regolamentazione, durata e finanziamenti per questi contratti di apprendistato spettano alle Regioni o, in mancanza, sono disciplinate da singole convenzioni.

Il contratto di apprendistato deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale. Il piano formativo deve esprimere uno sviluppo coerente con la mansione svolta e la qualifica da acquisire. La formazione è assegnata alle regioni ma può essere svolta anche da imprese o organizzazioni di categoria.

Per tutte le forme di apprendistato la durata minima del contratto non può essere inferiore a 6 mesi.

Nelle aziende che occupano almeno 50 dipendenti è prevista la stabilizzazione con contratto a tempo indeterminato almeno del 20% degli apprendisti. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata all'aver stabilito, nell'arco dei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, almeno il 20% degli apprendisti in organico, salvo se diversamente indicato nella contrattazione collettiva.

Nell'apprendistato per il conseguimento di diploma e nell'apprendistato professionalizzante i contratti collettivi possono prevedere un contratto di apprendistato a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali, senza onere di stabilizzazione ma con diritto di prelazione per la stagione successiva.

sociali

sociali

Part-time

- **Orizzontale:** meno ore giornaliere
- **Verticale:** solo alcuni giorni/settimana
- **Misto:** combinazione dei precedenti

Può riferirsi a rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato. Queste le caratteristiche:

- Il lavoratore ha diritto alla stessa retribuzione, allo stesso trattamento normativo, agli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno ed è tenuto agli stessi doveri;
- L'indennità di maternità e di malattia sono proporzionali al tempo lavorato. Nel caso di part-time verticale le indennità valgono nei giorni di effettivo lavoro;
- vale il principio della precedenza nelle assunzioni a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o mansioni equivalenti;
- i lavoratori full-time hanno diritto di precedenza nella trasformazione del loro contratto in contratto part-time.
- agli effetti pensionistici valgono le stesse regole vigenti per i contratti a tempo pieno per quanto attiene il diritto al pensionamento (l'anzianità non viene modificata dal part-time). L'assegno pensionistico è naturalmente calcolato sui contributi versati, e quindi si riduce.

Dal punto di vista economico, il lavoro part-time non comporta maggiori costi per il datore di lavoro, in quanto tutti gli oneri sono proporzionali al tempo lavorato. Possono sussistere invece costi "logistici" (scrivanie, telefoni, computer, etc.) e "organizzativi" (copertura turni, passaggi di consegna, lavoro straordinario, etc.) che in qualche caso rendono il datore di lavoro meno propenso a rapporti part-time.¹⁸

Lavoro in somministrazione o interinale (tramite Agenzia per il Lavoro autorizzata)

L'agenzia per il lavoro gestisce l'incontro fra domanda e offerta di lavoro nel rispetto di rigorose norme di legge. Opera dietro autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

In questo ruolo l'agenzia per il lavoro effettua una selezione preventiva delle diverse figure professionali in cerca di collocazione attraverso l'esame dei curricula ricevuti, inserendone le caratteristiche nella propria banca dati. Tali figure professionali vengono proposte alle aziende che utilizzano l'agenzia per il lavoro per la ricerca di personale da inserire temporaneamente nella propria organizzazione.

Modalità di gestione:

- l'agenzia assume e retribuisce il lavoratore, applicando il contratto di lavoro corrispondente a quello dell'azienda presso cui il lavoro verrà svolto;
- l'agenzia trasferisce il personale presso l'azienda utilizzatrice che ne ha fatto richiesta;
- il trattamento contrattuale è analogo a quello di dipendenti che svolgono pari mansioni nell'impresa utilizzatrice;
- l'impresa utilizzatrice "rimborsa" il costo della retribuzione all'agenzia per il lavoro, oltre ad un compenso per l'intermediazione.

Il periodo di assegnazione iniziale presso l'impresa utilizzatrice può essere prorogato 6 volte per una durata massima di 36 mesi.

L'agenzia è tenuta ad effettuare corsi gratuiti per la formazione dei lavoratori in attesa di collocazione.

sodali

sodali

Il ricorso al lavoro somministrato è vietato:

- nel caso di sostituzione di lavoratori in sciopero;
- quando l'azienda ha ridotto il personale nel 12 mesi precedenti;
- quando sono presenti in azienda riduzioni di orario nelle qualifiche interessate;
- nelle imprese che non hanno fatto la valutazione dei rischi.

E' previsto un periodo di prova di durata proporzionale alla durata della missione. Superata la prova il lavoratore ha diritto alla retribuzione per l'intero periodo convenuto in contratto, anche nel caso in cui il lavoro termini prima del periodo prefissato, salvo proposta di impiego in altri settori con analoghe mansioni.

In caso di recesso, è previsto un periodo di preavviso di durata proporzionale alla durata del contratto.

Non si applica al lavoro somministrato il limite del 20% previsto per il contratto a termine.

Collaborazione coordinata (rapporto parasubordinato)

La collaborazione a progetto è attualmente in via di eliminazione, e non è stato definito se sarà o meno sostituita da forme simili che comunque esistono in molti paesi europei.

La collaborazione continuativa è limitata a casistiche particolari: lavoratori iscritti agli albi professionali (ingegneri, avvocati, etc.).

per gli operanti in attività sportive dilettantistiche

nella Pubblica Amministrazione

In specifici settori regolamentati da accordi sindacali in ragione di esigenze produttive e organizzative

per i componenti di organismi di amministrazione e controllo, partecipanti a collegi e commissioni.

sodali

Lavoro intermittente o "a chiamata"

Le norme attualmente in vigore prevedono:

il lavoro intermittente deve riferirsi a prestazioni "a carattere discontinuo e intermittente"; è obbligatoria la forma scritta;

non è consentito per la sostituzione di lavoratori in sciopero e in aziende che nei 6 mesi precedenti hanno licenziato o messo in cassa integrazione le medesime figure professionali; non è consentito in aziende dove non esiste la valutazione del rischio;

non è consentito ricorrervi durante i week-end, ferie, vacanze pasquali e natalizie;

il contratto è riservato a soggetti di età inferiore a 25 anni o maggiori di 55 o alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva (finora non attivate);

le prestazioni devono essere contenute entro i limiti di 400 ore in 3 anni;

è prevista una indennità di disponibilità solo se il lavoratore è vincolato alla chiamata del datore di lavoro;

il lavoratore ha diritto allo stesso trattamento retributivo, previdenziale, assicurativo e fiscale di un lavoratore di pari livello titolare di un normale contratto di lavoro subordinato;

la chiamata al lavoro deve essere preceduta da comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro competente, dove si precisa anche la durata della prestazione;

i limiti anagrafici e delle 400 ore non sono applicabili alle aziende del settore turismo che applicano il CCNL.

Se le condizioni di cui sopra vengono disattese il rapporto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

sodali

sodali

La pensione

• E' erogata dall'Inps e dalle casse di categoria alla fine dell'attività lavorativa

• E' commisurata ai contributi versati

• E' percepibile al raggiungimento di un'età minima (oggi 67), con un minimo di 20 anni di contributi versati.

E' integrabile attraverso la contribuzione a fondi speciali durante il periodo lavorativo, che possono essere collettivi (aziendali o di categoria) e/o individuali. A fronte di vincoli sull'utilizzo e sulle modalità di erogazione di tali fondi (es: anticipazioni possibili solo in casi specifici, erogazione in forma di capitale limitata al 50% dell'importo, etc.), questa forma di risparmio ha un trattamento fiscale favorevole.

Il trattamento di fine rapporto (TFR)

Entro sei mesi dall'assunzione il lavoratore deve decidere se lasciare il TFR in azienda o conferirlo in un Fondo pensione; in mancanza di decisione, il TFR confluisce nel Fondo pensione; la decisione di conferire il TFR in un Fondo non è reversibile: è invece sempre possibile il passaggio inverso.

Trascorsi 8 anni dall'assunzione, il TFR lasciato in azienda può essere riscosso sino al 70% del maturato sussistendo le seguenti motivazioni:

- acquisto di prima casa per sé o per i figli
- spese sanitarie per terapie o interventi straordinari per sé o per i familiari
- astensione facoltativa per maternità o congedo parentale
- spese per formazione extra lavorativa.

L'anticipo sul TFR può essere richiesto una sola volta e deve essere documentato.

Stage o tirocinio

Parliamo di stage di inserimento nel mondo del lavoro. Da non confondere con gli stage curriculari svolti durante il periodo scolastico/universitario, che non vengono trattati.

- Non è un contratto di lavoro e ha finalità formative;
- E' riservato a neodiplomati e neolaureati ed è applicabile nei primi 12 mesi dal conseguimento della laurea o del diploma;
- Ha durata massima di 6 mesi.

Presuppone la presenza di 3 soggetti: il tirocinante (o stagista), l'ente ospitante, l'ente promotore (università, scuole, centri per l'impiego, agenzie per l'impiego, ecc.):

- può essere attivato sulla base di una convenzione fra ente promotore e soggetto ospitante;
- al termine del tirocinio è previsto il rilascio di una "attestazione delle competenze";
- non possono essere utilizzati tirocinanti per sostituire lavoratori con contratto a termine, in malattia, ferie o maternità;
- il numero dei tirocinanti è predeterminato e varia in relazione alle dimensioni dell'azienda;
- è obbligatoria l'assicurazione Inail mentre non c'è obbligo previdenziale;
- è prevista un'indennità minima, soggetta a imposta IRPEF, (in Lombardia, 400 Euro o 300+mensa).

sodali

sodali

Anche i Fondi pensione prevedono la possibilità di riscossione anticipata, entro certi limiti, per gravi e documentate motivazioni.

La legge di stabilità per l'anno 2015 (n. 190 del 23/12/2014) ha introdotto in via sperimentale sino al 30/6/2018 la possibilità, per i lavoratori dipendenti da almeno 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro, di percepire mensilmente in busta paga la quota maturanda del TFR

Lavoro occasionale di tipo accessorio (con voucher)

- opera in attività saltuarie e ausiliarie rispetto all'attività principale del committente;
- non occorre contratto scritto;
- i compensi non possono superare i 7.000€ annui lordi in totale; può essere richiesta al lavoratore la dichiarazione di non superamento di tale limite;
- il committente è tenuto a comunicare anticipatamente all'Inps l'inizio dell'attività e il luogo dove questa verrà svolta;
- possono esercitarlo pensionati, studenti, cassintegrati, inoccupati, disoccupati, extracomunitari;

Il voucher ha valore unitario di 10€; al momento dell'incasso 2,5€ vengono trattenuti e versati come contributi Inps e Inail.

sodali

sodali



**Lavoro autonomo
e attività d'impresa**



Scopo della presentazione

Le opportunità aperte ai giovani

**Un approccio consapevole ai temi
da affrontare**



Le opportunità offerte ai giovani

**facilitazioni per professionisti
e nuove imprese (legge 190/2014)**

- Riservate a professionisti e imprenditori entro un predeterminato volume d'affari
- Adempimenti amministrativi facilitati
- Prevista una fiscalità semplificata

Con la "Dichiarazione di inizio attività" resa all'Agenzia delle Entrate si chiede l'apertura di partita Iva



Nuovi lavori

che nascono da nuove idee

- Infinite opportunità create dalla tecnologia
- Attività esistenti riviste e migliorate
- Bisogni emergenti della vita quotidiana
- Nuovi servizi per nuovi stili di vita
- Artigianato tecnologico



Lavoro autonomo



Lavoro autonomo

che cosa occorre

- una struttura organizzativa anche minima
- copertura assicurativa per i rischi professionali
- capacità di relazioni
- aggiornamento professionale continuo
- buona capacità organizzativa



Lavoro autonomo

chi può esercitarlo

- **contribuenti senza partita IVA**
 - lavoratori occasionali
- **contribuenti titolari di partita IVA**
 - professionisti in regime ordinario
 - lavoratori autonomi ai sensi della legge n. 190/2014

sodalà

sodalà



Lavoro autonomo

quando è possibile in azienda

Senza limitazione di prestazioni per i professionisti iscritti agli ordini professionali, a condizione che non ricorrano almeno **due** delle seguenti condizioni:

- durata complessiva del rapporto con lo stesso committente superiore a 8 mesi/anno
- corrispettivo, fatturato anche a più committenti, superiore all'80% del totale dichiarato
- utilizzo di postazione fissa presso l'azienda committente

8



sodalà



Attività d'impresa



sodalà



Avvio una start-up

che cosa mi serve?

- Avere un'idea innovativa
- Conoscere me stesso
- Intercettare i bisogni emergenti e le potenzialità del mercato
- Definire organizzazione e business plan
- Ottenere i fondi di avvio

10



sodalà



Non sottovalutare i rischi

- perdita o fallimento di clienti importanti
- errori di valutazione delle vendite
- ingresso nel mercato di un forte concorrente
- problemi tecnici di prodotto e/o processo
- errori nella valutazione dei tempi
- sottostima del fabbisogno finanziario



sodalà



Sostegni a favore dell'imprenditoria giovanile

microcredito a tasso agevolato e/o a fondo perduto, prestiti d'onore, tutoring concessi :

- da fondazioni, enti locali, stato, comunità europea
- in settori economici d'interesse per gli enti erogatori



sodalà



Impresa in franchising

Vendita di prodotti o servizi con utilizzo di un marchio dietro pagamento di diritti

E' un accordo di collaborazione fra due soggetti:

- da una parte un'azienda con una formula commerciale consolidata (**affiliante, o franchisor**)
- dall'altra una società o una persona fisica (**affiliato, o franchisee**) che aderisce a questa formula



sodalà



Impresa cooperativa

Organizzazione di persone che persegue scopi comuni, condividendo rischi e benefici

- opera nel settore dei servizi, della produzione, del credito, della distribuzione
- si costituisce con minimo 9 soci (o da 3 a 8 soci con funzionamento semplificato)
- funziona con gli stessi principi di una impresa



sodalà



Sintesi

Forte motivazione, idonee caratteristiche attitudinali, aggiornamento continuo e una corretta scelta di mercato sono alla base del successo nel lavoro autonomo e nell'attività d'impresa



sodalà



Sostenibilità e Responsabilità Sociale per l'impresa e per l'individuo



www.sodalitas.it

sodalà



Scopo della presentazione

Sensibilizzare i giovani sulla funzione sociale dell'impresa e sulla necessità di adottare comportamenti socialmente responsabili



sodalà



Comportamenti dell' Impresa "x"

- Vende ottimi prodotti
- Paga alti stipendi
- Paga puntualmente i fornitori
- Produce ottimi profitti
- Paga puntualmente le relative imposte
- Devolve il 5% degli utili in beneficenza



sodalà



Impresa "x" - Altri comportamenti non noti

- Fa pubblicità ingannevole, poco trasparente
- Invia di nascosto i residui di produzione più nocivi in paesi sottosviluppati
- Lega retribuzioni e carriere ad obiettivi molto ambiziosi e stressanti
- Non favorisce la formazione dei dipendenti
- Trascura salute e sicurezza sul lavoro, prestazioni sociali, pari opportunità
- Fa uso di tangenti per ottenere vantaggi competitivi
- Dirotta parte dei profitti in paradisi fiscali



Nuova definizione di RSI (comm. Europea 25/10/11)

- Il rispetto della legge e degli accordi con le Parti Sociali è un **prerequisito**.
- RSI = Responsabilità delle Imprese per il loro impatto sulla società civile:
"Processo per integrare istanze sociali, ambientali, etiche, i diritti umani, le esigenze dei consumatori nelle operazioni e strategie aziendali, in collaborazione con le parti interessate, con l'obiettivo di massimizzare la creazione di valore condiviso con gli stakeholders, e individuare, prevenire e mitigare i possibili effetti negativi"



Ruolo sociale delle Imprese

- Decisione **volontaria** dell'impresa vuol dire andare oltre agli stretti obblighi imposti dalle leggi, dalle norme ed ai puri interessi economici
- E' possibile conciliare competitività e responsabilità sociale nell'attività d'impresa
- L'RSI può costituire uno strumento di sviluppo competitivo per le imprese
- L'individuo in una impresa socialmente responsabile diventa protagonista



Sostenibilità

"Ogni attività umana...deve conformarsi al principio dello sviluppo sostenibile a fine di garantire che il soddisfacimento dei bisogni delle generazioni attuali non comprometta la qualità della vita e le possibilità delle generazioni future."

Dal decreto correttivo del d.lgs 152/2006, art 1



Responsabilità sociale e Sostenibilità

- **Sostenibilità oggi non è più una scelta, ma una necessità per avere miglioramenti reputazionali e competitivi**
- **I principi di Responsabilità Sociale sono coerenti con i principi che favoriscono la sostenibilità dell'impresa e del suo intorno (ambiente, comunità)**
- **La responsabilità sociale dell'impresa si realizza attraverso i comportamenti delle singole persone e degli stakeholder.**



Sviluppo sostenibile (con comportamenti responsabili)



Principi generali della Responsabilità d' Impresa

- **Responsabilità e coerenza**
- **Integrità ed equità**
- **Correttezza e trasparenza**



Progetto finanziato dal Ministero del Lavoro, della Previdenza Sociale e delle Politiche Regionali



Comportamenti sostenibili di RSI

- Tutela e valorizzazione dei **lavoratori**
- Comportamenti corretti nel **mercato**
- Attenzione agli interessi della **comunità** di riferimento
- Rispetto/conservazione dell'**ambiente**

"Sviluppo condiviso sostenibile nel tempo"



Progetto finanziato dal Ministero del Lavoro, della Previdenza Sociale e delle Politiche Regionali



1 - Valorizzazione del capitale umano

- Pari opportunità – Impiego persone disabili
- Corretta applicazione dei contratti
- Formazione
- Salute e sicurezza
- Iniziative sociali (asili aziendali, trasporti, orari speciali, tempo libero, ecc.)
- Ambiente di lavoro
- Comunicazione, trasparenza, condivisione



Progetto finanziato dal Ministero del Lavoro, della Previdenza Sociale e delle Politiche Regionali



2 - Sostenibilità economica e sociale. Business etico

- Pratiche anticorruzione
- Orientamento al cliente (uso di materiali non nocivi, qualità dei prodotti, condizioni a contratto, assistenza, servizio)
- Rapporti con i fornitori (equità dei prezzi, puntualità pagamenti, sostegno alla ricerca)
- Trasparenza verso gli stakeholders
- Pagamento regolare di imposte e contributi
- Adozione di Codici etici o ambientali
- Redazione di un Bilancio Sociale



Progetto finanziato dal Ministero del Lavoro, della Previdenza Sociale e delle Politiche Regionali



3 - Rapporti col territorio e la comunità

- Sostegno di iniziative sociali, culturali, sportive
- Collaborazione con Istituti scolastici
- Partecipazione ad eventi
- Distacco di personale dell'azienda per attività sociali e/o di volontariato
- Sostegno ad iniziative filantropiche
- Marketing sociale (Cause Related Mktg)



Progetto finanziato dal Ministero del Lavoro, della Previdenza Sociale e delle Politiche Regionali



4 - Sostenibilità ambientale

- Efficienza e risparmio energetico
- Utilizzo attento di materie prime
- Riduzione/riciclo di imballi e rifiuti
- Rispetto dell'ambiente
- Controllo emissioni e scarichi nocivi
- Bilancio di sostenibilità



Progetto finanziato dal Ministero del Lavoro, della Previdenza Sociale e delle Politiche Regionali



Vantaggi dei comportamenti socialmente responsabili

- Miglioramento dell'immagine e reputazione
- Facilità di relazioni con Comunità e Istituzioni
- Fidelizzazione dei clienti e collaboratori
- Riduzione dei rischi di contenziosi per incidenti e danni conseguenti
- Affidabilità dei risultati nel lungo periodo
- Accesso al credito facilitato e meno oneroso

giovani impresa

Progetto coordinato da Fondazione Sodalità, in collaborazione con la rete delle imprese sociali e delle organizzazioni non profit.



Esempi di cambiamento indotti dalla RSI

- Convenzioni: corruzione, diritti, ambiente
- Adesione a codici di condotta, "Carta dei valori d'impresa", obiettivi di Kyoto
- Redazione del Rapporto sociale o di sostenibilità Linee guida (ISO 26000, GRI, GBS, AA000)
- Adozione di sistemi di gestione certificabili: qualità (ISO 9000), ambiente (ISO 14000, EMAS) diritti e lavoro (SA 8000), salute e sicurezza (OHSAS 18100)
- Indicatori di performances sociali

giovani impresa

Progetto coordinato da Fondazione Sodalità, in collaborazione con la rete delle imprese sociali e delle organizzazioni non profit.



L'evoluzione della RSI

- 1- Responsabilità informale:**
misure a favore di dipendenti, comunità, ambiente
- 2-Volontà di concretezza:**
Codice etico, certificazioni ambientali, bilancio sociale, Cause related marketing
- 3- Politiche socio-ambientali:**
welfare aziendale, coinvolgimento stakeholders, attività verso la comunità
- 4- RSI come vantaggio competitivo:**
azioni per l'eliminazione di gap sociali, educazione del consumatore alla fiducia

giovani impresa

Progetto coordinato da Fondazione Sodalità, in collaborazione con la rete delle imprese sociali e delle organizzazioni non profit.



RISCHI DI INSOSTENIBILITA'

Produzione degli alimenti: grande dipendenza dai combustibili fossili

Tecniche di pesca molto aggressive

Cementificazione e depauperamento dei suoli

Sprechi di risorse, rifiuti e inefficienze



Inquinamento (aria, acqua, suolo)

Declino della biodiversità

Esaurimento di fonti di energia tradizionali fossili

Riscaldamento globale causato da emissioni di gas serra

Popolazione e consumi mondiali in aumento

SODAL

1972 - Foto di B. Anders, dell'Apollo 17

OBIETTIVO SOSTENIBILITA' AGIRE SUBITO -INSIEME - CON EQUITA'

Alleanze e collaborazioni

Studio Formazione continua

Nuova coscienza ambientale



Politiche e stili di vita sostenibili

Nuove tecnologie e fonti di energia

Accordi internazionali

Decisioni basate su una visione globale delle interdipendenze

SODAL

SODALITAS

Obiettivi dei prossimi anni

- Sviluppo economico compatibile con l'equità sociale (**sostenibilità**)
- Utilizzo più razionale delle aree agricole e delle risorse del pianeta
- Maggiore sensibilità alle aspettative sociali e nella condotta delle attività economiche
- Evoluzione culturale degli individui verso una progressiva adozione di stili di vita realmente sostenibili

giovani impresa

Progetto coordinato da Fondazione Sodalità, in collaborazione con la rete delle imprese sociali e delle organizzazioni non profit.



Obiettivi dei prossimi anni

- **Sviluppo della ricerca scientifica e della educazione/formazione** a tutti i livelli
- **Conoscenza dei mercati internazionali e integrazione** con le loro caratteristiche
- **Comportamenti socialmente responsabili**, come fattore di successo individuale e collettivo



Progetto realizzato con il contributo della Regione Siciliana - Assessorato Regionale dell'Economia e delle Attività Produttive



Il futuro ruolo dei giovani

Con queste prospettive risulta quindi evidente come i giovani, futuri protagonisti della società civile, saranno sempre di più chiamati a perseguire

comportamenti sostenibili e socialmente responsabili ed a porre grande attenzione agli effetti che questi potranno generare nei contesti in cui opereranno. Saranno chiamati ad esercitare una

"responsabilità consapevole"

dove etica, rispetto dei valori, condivisione dovranno permeare i comportamenti nel perseguimento degli obiettivi.



Progetto realizzato con il contributo della Regione Siciliana - Assessorato Regionale dell'Economia e delle Attività Produttive



Ruolo sociale dell'individuo

- Aver chiarezza dei propri valori, motivazioni, diritti, doveri, vincoli
- Sapersi relazionare con il contesto (collegli, azienda, comunità, società)
- Esser disponibili a farsi coinvolgere
- Comportarsi in modo eticamente corretto
- Tenere atteggiamenti proattivi ed assertivi
- Porre **attenzione alle conseguenze** delle proprie azioni e comportamenti



Progetto realizzato con il contributo della Regione Siciliana - Assessorato Regionale dell'Economia e delle Attività Produttive



Comportamenti di sostenibilità

- Diminuire i rifiuti, riciclare quelli inevitabili.
- Non inquinare. Controllare emissioni e scarichi nocivi
- Non sprecare (*usare con parsimonia energia, carta, acqua, ecc.*)
- Non contribuire all'aumento della cementificazione del territorio
- Limitare riscaldamento e raffreddamento della casa
- Ridurre le perdite di calore dagli edifici
- Usare macchine e mezzi di trasporto a basso consumo energetico
- Preferire mezzi di trasporto pubblici e/o condivisi
- Essere sobri in acquisti e consumi
- Attuare e incentivare comportamenti sostenibili



Progetto realizzato con il contributo della Regione Siciliana - Assessorato Regionale dell'Economia e delle Attività Produttive



Sintesi

La RSI è un comportamento che coinvolge tutta l'azienda.
Limitarsi ad attuare iniziative lodevoli, ma sporadiche, non è sufficiente.
Anche i singoli, adottando comportamenti corretti, svolgono una funzione sociale.
La RSI porta all'impresa notevoli vantaggi e ne favorisce la sostenibilità.



sodalit

