



Giovani & Impresa

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

Realizzato da Fondazione Sodalitas

AISTP AdV
www.aistpmilano.it

Indice delle presentazioni

Obiettivi del corso e scenario macroeconomico

1° Modulo: la vita in azienda

- ✓ La motivazione
- ✓ La comunicazione e le relazioni interpersonali
- ✓ L'assertività
- ✓ Parlare a più persone
- ✓ Il gruppo di lavoro
- ✓ Creazione del Valore e Orientamento al Cliente
- ✓ L'analisi e la soluzione dei problemi

2° Modulo: il posto di lavoro

- ✓ Sostenibilità e Responsabilità Sociale per l'impresa e per l'individuo
- ✓ Protagonisti del proprio futuro
- ✓ Il curriculum vitae
- ✓ Il colloquio di selezione assertivo
- ✓ Il rapporto di lavoro
- ✓ Lavoro autonomo e attività d'impresa
- ✓ LinkedIn e Social

Giovani & Impresa



Proprietà intellettuale di Fondazione Sodalitas. No è vietata l'imitazione, la riproduzione o la diffusione senza autorizzazione scritta.



Introduzione

1. Chi siamo
2. Perché siamo qui
3. Scenario del mondo del lavoro
4. Informazioni sul corso



Proprietà intellettuale di Fondazione Sodalitas. No è vietata l'imitazione, la riproduzione o la diffusione senza autorizzazione scritta.



Chi siamo

Fondazione SODALITAS

Nasce come Associazione nel 1995 per iniziativa di:

- Assolombarda
- 14 imprese
- Un primo gruppo di manager

per lo sviluppo dell' imprenditoria sociale

Oggi è una **Fondazione di Partecipazione** costituita da:

- Circa 110 imprese
- Circa 140 manager volontari



Proprietà intellettuale di Fondazione Sodalitas. No è vietata l'imitazione, la riproduzione o la diffusione senza autorizzazione scritta.



un volontariato professionale attivo nel sociale

AISTP
Associazione Italiana Sviluppo Trasferimento Professionalità

via E. Divesio, 7 (ingresso da via San Barnaba, 48) - 20122 Milano
Tel. 02 57968324 - 548 0774932
associazione.aistp@virgilio.it

Origini

"che fare perché non vada perduto quel bagaglio di esperienze professionali acquisite nella nostra vita di lavoro?"

Fu così che nel 1995 un gruppo di ex Dirigenti Obiettivi di Impresa decise di costituire la Associazione Italiana per lo Sviluppo e Trasferimento della Professionalità (AISTP).

La cui scelta si impegnano ad esercitare un'attività di volontariato professionale

Iniziativa nel quadro regionale del volontariato di Protezione e Lombardia, AISTP è una realtà che agisce con molti territori abitando ed operando in strutture a breve, Medio, Lungo.

Mission

L'Associazione, ispirandosi ai principi della solidarietà umana e della convivenza civile, si prefigge lo scopo di valorizzare e mettere in ambito sociale e istituzionale le CONOSCENZE PROFESSIONALI ed i VALORI ETICI dei soci con particolare attenzione alle fasce più deboli della società.

Sede territoriale di Milano

Trasferisce professionalità al mondo del lavoro e della scuola e favorisce il protagonismo della sede territoriale di Milano.

Allo scopo gli offre: servizi, iniziative, da alcune realtà operanti, strutture a disposizione e realizza il proprio impegno di lavoro.

"chi studia e si appresta ad entrare nel mondo del lavoro chi lavora ed intende iniziative o sviluppare attività in proprio"

A tal fine i soci operano in due diversi Gruppi di Lavoro:

- Gruppo G&I (Giovani e Impresa)**
- Gruppo SI (Sviluppo Imprenditorialità)**

GRUPPO G&I

"per chi studia e si appresta ad entrare nel mondo del lavoro"

Prima del mondo della scuola al mondo del lavoro costituisce per giovani una fase dedicata della loro vita e una momento molto importante per costruire il loro futuro.

- Le voci di AISTP offrono:**
- la possibilità di diplomarsi nei vari settori della classe superiore il contributo delle loro esperienze e conoscenze per prepararsi al loro ingresso nel mondo del lavoro attraverso una metodologia didattica innovativa;
 - la presenza di laboratori;
 - seminari ed opportunità di relazioni e collaborazioni;
 - possibilità di svolgere in proprio o in gruppo per risolvere i problemi;
 - fornire conoscenze di base nell'esperienza aziendale;
 - prepararsi a scrivere un curriculum vitae e a sostenere il colloquio di selezione;
 - il progetto "Giovani ed Impresa" prevede corsi preparatori e iniziative di mobilità (Orlando per lo sviluppo dell'imprenditoria del Sociale);
 - AISTP è partner di Sodalitas ed eroga i corsi in via autonoma, avvalendosi di oltre 30 consulenti.

GRUPPO SI

"per chi lavora ed intende iniziare o sviluppare una attività in proprio"

Avviare una attività richiede creatività e spirito di iniziativa ma anche una giusta conoscenza gestionale, un network ed il contesto economico di mercato.

- Le voci di AISTP offrono:**
- ai giovani che hanno maturato un progetto di lavoro autonomo, un percorso guidato di accompagnamento allo scopo di trasferire le loro esperienze di vita professionale per:
 - mettere in evidenza del progetto;
 - gestire il contributo delle proprie esperienze;
 - dagli imprenditori verso le iniziative da avviare;
 - iniziative nella realizzazione del progetto fino alla sua tip. dell'attività;
 - il progetto "Sviluppo Imprenditorialità" prevede una serie di incontri nel corso dei quali chi - può essere affiancato un supporto tecnico e professionale per le esigenze;
 - le problematiche legate al progetto e rafforzare la loro capacità di affrontare e, ove possibile, trovare soluzioni.

partner

La Fondazione Sodalitas, il Comitato Sodalitas Network, rete di associazioni di volontariato professionale; percorsi su tutto il territorio nazionale per mettere in contatto conoscenze e progetti tra enti non profit.

- Enti scolastici superiori ed università;
- La Provincia di Milano, attraverso con il Servizio di Orientamento (CIS) del Municipio;
- I Comuni dell'Innocenti relazione, in particolare per Comunisti con i Comuni di Bergamo e Piacenza;

collaborazioni

L'attività dell'Associazione: il svolge anche attraverso contatti con enti pubblici e privati tra cui:

- la Società Sodalitas;
- la Regione Lombardia, presso la quale siamo iscritti al Registro Regionale del Volontariato;
- Altre Associazioni di Volontariato con interessi nel campo civile, sociale ed ambientale (volontariato civico) come: Italiani per la Qualità della Vita.

altre iniziative significative

- Collaborazione con "Maggio Milano" per un Progetto di monitoraggio della qualità dell'assistenza sanitaria. Maggio Milano, fondata da ACI, CUSA e le Università di Milano, ha come scopo lo studio di progetti per il miglioramento della qualità della vita pubblica attuandone per Obiettivi della Qualità Urbana.
- Progetto "Raggi Novità" in collaborazione con AISM (Associazione Internazionali Menopausati) per la promozione e la valorizzazione del verde urbano a Milano, lungo percorsi che collegano le aree verdi diffuse in città con i giardini pubblici.
- Corso semestrale presso Istituto Cattaneo ed annuali presso Università Cattolica, Scuola Superiore di Lingue, Istituto Anglo e Scuola Consule del Comune di Milano.
- Alleanza "Scuola - Lavoro" per sviluppare le competenze dei giovani attraverso percorsi formativi a contatto diretto con il mondo della impresa.
- Corso di diritto della cultura d'impresa, per applicare studiati metodi di lavoro e di efficienza alla attività didattica e a quella imprenditoriale delle scuole.
- Iniziativa di paracadute talenti, segnalando alle imprese i giovani che si distinguono nei corsi AISTP.



AISTP
Associazione Italiana Sviluppo Trasferimento Professionalità

via E. Divesio, 7 (ingresso da via San Barnaba, 48) - 20122 Milano
Tel. 02 57968324 - 548 0774932
associazione.aistp@virgilio.it

Le vostre foto

Per restare in con

Slide del corso

AISTPMILANO.IT

Perché siamo qui

Il nostro obiettivo

Aiutarvi a **sviluppare la consapevolezza delle vostre *attitudini* e dei vostri *talenti*, per orientarvi a *scelte personali idonee alle aspettative del mondo del lavoro.***

Come cambia il mondo (1)

- Globalizzazione dei mercati
 - Libera circolazione di merci e dei capitali
 - Interdipendenza dei sistemi economici
 - Delocalizzazione delle attività produttive più semplici
 - Maggiori contatti tra paesi e culture diverse
 - Impatto dei mezzi di comunicazione di massa
- Diversificazione industriale e sviluppo dei servizi
- Innovazione tecnologica e velocità decisionale
 - Information & Communication Technology (ICT); Internet
- Frammentazione dei processi operativi
 - Suddivisione del lavoro; sviluppo delle specializzazioni

Come cambia il mondo (2)

Le "rivoluzioni industriali" ad oggi.

- 1ª – 1784: Macchina a vapore
- 2ª – Inizio 1900: Elettricità
- 3ª – 1970 circa: Personal computer
- 4ª – **OGGI: Integrazione tra mondo digitale e mondo fisico**
 - Pervasività di ICT (Information and Communication Technology)
 - Arrivo di IoT (Internet of Things)
 - Industria 4.0 (Sistemi produttivi interconnessi via web ed indipendenti)

Impatto sociale di ogni rivoluzione industriale:

- Migliaia di posti di lavoro "tradizionali" in meno.
- Migliaia di posti di lavoro in più nelle "nuove tecnologie"
 - Professioni STEM: Science, Technology, Engineering, Mathematics

Il paradosso "apparente"

- **L'elevata disoccupazione giovanile, e non solo, rappresenta una situazione ancora "allarmante"**
- **Tuttavia migliaia di posti di lavoro sono scoperti: "perché?"**

Che cosa chiedono le imprese

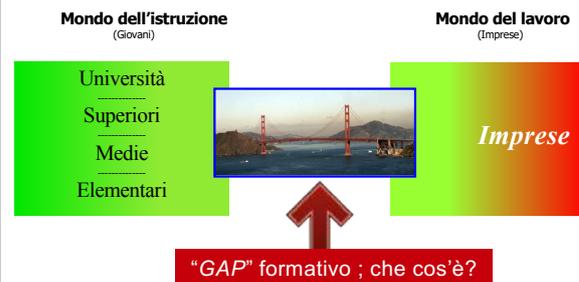
- **Comportamenti professionali**
- **Competenze**

cioè:

"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".

Per conseguire risultati!

Passaggio dalla "istruzione" al "lavoro"



Il processo formativo-evolutivo-attivo

APPRENDIMENTI

CONOSCENZE
Educazione
Studio
Cultura generale

ABILITA'
Esperienza
Capacità pratiche
L'esercizio
Il vissuto

(Che cosa sai/fare)

LA PERSONA:
con il suo patrimonio
Genetico

ATTITUDINI

Carattere
Personalità
Affettività
Facoltà naturali
Talentì

(CHI SEI)

Output
atteso dal mondo
del lavoro:
**Comportamenti
Professionali**
=
COMPETENZE

In prospettiva

Professionalizzazione, da:
"esecutiva" a "partecipativa"

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, quale è la forza
emergente dell'impresa?**

In prospettiva



È il CAPITALE UMANO !

Nuove opportunità professionali

Si avranno nell' ambito di:

- Innovazione tecnologica
- Ricerca scientifica
- Nanotecnologie e scienze climatiche

Ma anche

- Attività culturali, sociali e socio sanitarie
- Sviluppo sostenibile
- Servizi alla persona

E tanti altri ancora tutti da inventare....

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.**

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 **VISONE DEL MONDO DEL LAVORO E DELLE SUE CULTURE**.

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

Informazioni sul corso 25 ore

- **Il materiale:**
 - Descrizione del corso
 - Liberatoria privacy
 - Elenco ed indirizzi e-mail dei relatori
 - Presentazione AISTP
 - Scheda di valutazione del corso
- **Orario:** 5 ore la mattina, con 2 pause di circa 10' ciascuna. Le pause non sono necessariamente coincidenti con quelle delle lezioni.
- **In chiusura:**
 - Compilazione della scheda di valutazione
 - Consegna degli attestati di partecipazione
- **Successivamente:** copia delle "slides" presentate si possono scaricare dal sito www.aistpmilano.it area download.

Buon "PONTE" tra scuola e lavoro!





La Motivazione



Scopo della presentazione

**Scoprire l'energia
che è in noi
e che ci spinge ad agire**



Scala dei bisogni individuali



Secondo MASLOW **Secondo HERZBERG**

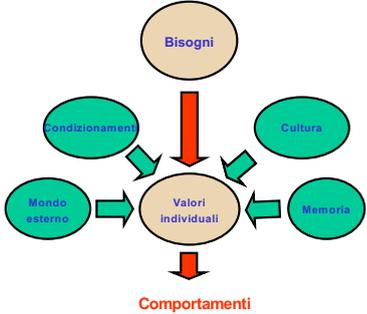
- DI AUTOREALIZZAZIONE**
sviluppo del proprio potenziale umano e professionale
- DI STIMA**
stima di sé e rispetto da parte degli altri
- DI AFFILIAZIONE**
buone relazioni e integrazione con il gruppo di appartenenza
- DI SICUREZZA**
condizioni non minaccianti, continuità di reddito
- PRIMARI O FISIOLGICI**
elementare sopravvivenza: cibo, casa, vestiario

MOTIVAZIONALI (top two levels)
FISIOLOGICI (bottom three levels)

Abraham Maslow – psicologo (1908-1970)
Frederick Herzberg – psicologo (1923-2000)



Dai bisogni al comportamento



Bisogni → **Valori individuali** → **Comportamenti**

Influencing factors: **Condizionamento**, **Cultura**, **Memoria**, **Mondo esterno**



Valori

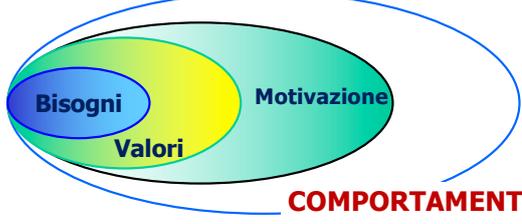
**I valori sono positivi...
rispetto, solidarietà, onestà, lealtà...**

**...ma possono essere distorti (disvalori) :
egocentrismo, egoismo, avidità, razzismo...**



Motivazione

è la spinta all'azione, al comportamento



COMPORAMENTO

**Il soddisfacimento di alcuni bisogni è riconosciuto come
diritto di ogni essere umano**



Che cosa sono le emozioni

Risposte involontarie del cervello (irrazionali) a fatti reali o evocati

- Spavento
- Gioia
- Ansia
- Rabbia
- Le emozioni durano qualche secondo
- Gli umori anche un giorno
- Il temperamento si forgia nel corso degli anni.

Che cosa è la "intelligenza emotiva"

"La capacità di riconoscere le proprie reazioni emotive e quelle degli altri per riuscire a controllarle e indirizzarle a favore dei propri ed altrui obiettivi.~ Goleman

Unire efficacemente pensieri ed emozioni per decidere al meglio

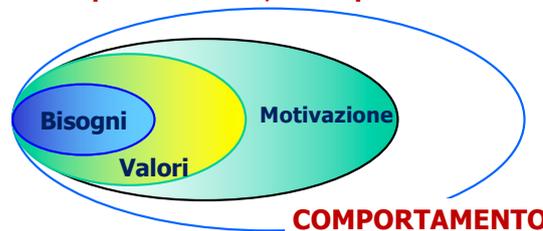
Empatia

E' l'elemento centrale dell'Intelligenza Emotiva

- Empatia cognitiva
Comprendere come gli altri vedono il mondo le loro prospettive e modelli mentali 
- Empatia emotiva
Collegamento cervello-cervello, sensazione di come si sentono gli altri e provare le loro emozioni 
- Preoccupazione empatica
Ci porta a sintonizzarci e a fornire aiuto e supporto. 

Motivazione

è la spinta all'azione, al comportamento



Il soddisfacimento di alcuni bisogni è riconosciuto come diritto di ogni essere umano

E i doveri ?

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. Non devo imbrattare i muri.....
7. Non devo gettare i rifiuti per terra.....

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

COMPORAMENTO

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.

giovani Impresa EDUCATION Progetti finanziati da Fondazione Sodalitas. Per il vostro Istituto, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta. SODALITAS

Esperimento sulla luminosità/produttività

giovani Impresa EDUCATION Progetti finanziati da Fondazione Sodalitas. Per il vostro Istituto, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta. SODALITAS

MOTIVAZIONE: Spinta al raggiungimento dei risultati

è tanto più forte, quanto più profondo è il valore che attribuisce all'obiettivo che vuoi raggiungere

Capire il significato profondo, la missione, le 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.

giovani Impresa EDUCATION Progetti finanziati da Fondazione Sodalitas. Per il vostro Istituto, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta. SODALITAS

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

Progetti finanziati da Fondazione Sodalitas. Per il vostro Istituto, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta. **15** SODALITAS

Sintesi

I bisogni da soddisfare, i valori da rispettare e le emozioni da considerare 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.

I doveri sono risposte a bisogni.

giovani Impresa EDUCATION Progetti finanziati da Fondazione Sodalitas. Per il vostro Istituto, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta. SODALITAS


**La comunicazione
e le relazioni interpersonali**

giovani & impresa
Progetti istituzionali di Fondazione Sodalitas. Per il vostro futuro, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta.

Scopo della presentazione

**L'abilità nel comunicare
è essenziale!**

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

giovani & impresa
Progetti istituzionali di Fondazione Sodalitas. Per il vostro futuro, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta.

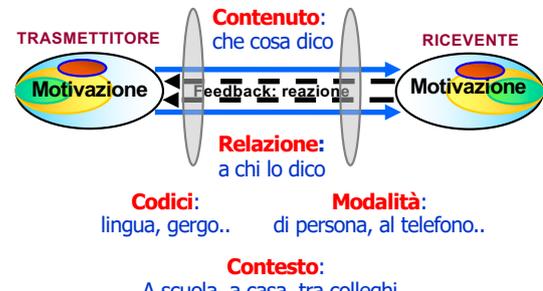
Il processo



codici modalità
contesto

giovani & impresa
Progetti istituzionali di Fondazione Sodalitas. Per il vostro futuro, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta.

Il processo



Contenuto:
che cosa dico

Relazione:
a chi lo dico

Codici: lingua, gergo.. **Modalità:** di persona, al telefono..

Contesto:
A scuola, a casa, tra colleghi..

giovani & impresa
Progetti istituzionali di Fondazione Sodalitas. Per il vostro futuro, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta.

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**

giovani & impresa
Progetti istituzionali di Fondazione Sodalitas. Per il vostro futuro, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta.

Conflitto di codici

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

giovani & impresa
Progetti istituzionali di Fondazione Sodalitas. Per il vostro futuro, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta.

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

giovani & impresa SODALITAS

Il trasmettitore

PER FACILITARE L'ASCOLTO:

Sintonizzarsi sul ricevente

Dire l'essenziale

Aggregare / strutturare

giovani & impresa SODALITAS

Essenzialità

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

Quant'è lungo il diametro del cerchio?

giovani & impresa SODALITAS

Comunicazione – il ricevente

giovani & impresa SODALITAS

Percezione della realtà

REALTÀ ESTERNA →

cultura
educazione
carattere
capacità
esperienza
pregiudizi

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

giovani & impresa SODALITAS

Effetto dei disturbi

voglio trasmettere	riesco a esprimere	per perdite di codici e modalità scendo a	per perdite per incapacità di percezione o disattenzione scendo a	per altre perdite la reale ricezione scende a
100	→ 90	→ 70	→ 30	→ 20

giovani & impresa SODALITAS

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

Comunicazione non verbale

INEVITABILE spesso INVOLONTARIA
fondamentale per gli aspetti relazionali e nel feedback

linguaggio del corpo:

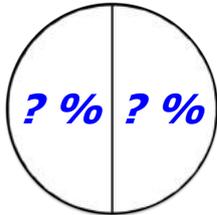
- sensori – "antenne"
- mezzi espressivi
- atteggiamento
- spazio di confidenza – sicurezza



giovani Impresa SODALITAS

Rapporto tra verbale e non verbale

□ Verbale □ Non Verbale



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

Gestualità



taci!



che vuoi?



ti voglio bene



OK!



tanto così



buono!

attenzione al contesto, specie se internazionale

giovani Impresa SODALITAS



Comunicazione ambigua

Toutes Directions

Autres Directions

Direction Opposée

La Bonne Direction

giovani impresa SODALITAS

Messaggi chiave

Non conta ciò che invio, conta ciò che arriva:
 - Se lui ha capito bene, io ho comunicato bene.

Capisco ciò che è arrivato in base a come reagisce l'altro:
 - Ho comunicato **ciò che lui ha rilevato**.

Non è lui che ha ragionato male: sono io che non ho comunicato bene:
 - **L'obiettivo fallito è mio, non suo.**

giovani impresa SODALITAS


SODALITAS

Assertività

giovani & impresa

Progetto realizzato da Prodeum Qualitas - In collaborazione con Sodalitas - In partnership con Efficienza e Innovazione



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

Progetto realizzato da Prodeum Qualitas - In collaborazione con Sodalitas - In partnership con Efficienza e Innovazione



Assertività

"Rispettare gli altri e farsi rispettare"

Aggressività

Assertività



Sottomissione (passività)

+

↑

↓

-

Assertività

*nè "istrice",
nè "zerbino"*

giovani & impresa

Progetto realizzato da Prodeum Qualitas - In collaborazione con Sodalitas - In partnership con Efficienza e Innovazione



Cause del comportamento aggressivo

- Villania
- Debolezza
- Incapacità di stabilire buone relazioni
- Sopravvalutazione di se stessi e sottostima degli altri



giovani & impresa

Progetto realizzato da Prodeum Qualitas - In collaborazione con Sodalitas - In partnership con Efficienza e Innovazione



Cause del comportamento passivo

- Indifferenza
- Timidezza
- Preoccupazione di perdere la stima o l'accordo degli altri
- Sottostima di se e/o sovrastima degli altri



giovani & impresa

Progetto realizzato da Prodeum Qualitas - In collaborazione con Sodalitas - In partnership con Efficienza e Innovazione



Comportamento assertivo

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



↓

Efficacia della relazione

giovani & impresa

Progetto realizzato da Prodeum Qualitas - In collaborazione con Sodalitas - In partnership con Efficienza e Innovazione



Comunicazione interpersonale

Atteggiamento positivo:

convergenza ► consenso
divergenza ► confronto

Atteggiamento negativo:

convergenza ► affermazione di sé
divergenza ► negazione dell'altro

Sintesi

- *La responsabilità è di chi trasmette*
- *Si comunica sempre, ... in modo involontario.*
- *La motivazione rende 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.*



La Negoziazione



Scopo della presentazione

Evidenziare come e quando è possibile negoziare con reciproca soddisfazione

Quando si negozia

La negoziazione ha come oggetto uno scambio di valori

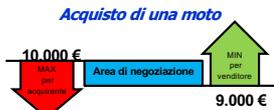
Si negozia quando due o più parti hanno differenze di interessi ma:

- **Intendono** raggiungere un accordo
- Sono **"costrette"** a raggiungere un accordo
- Sono **disposte a cedere** qualche cosa
- Si riconoscono **reciprocamente autorevoli**

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** (informazione/empatia).
- **Stimare i valori in gioco** per noi e per la controparte.
- Basare la trattativa su principi condivisi:
 - desideriamo raggiungere un accordo **"equo"**.
 - **ciascuno dovrà rinunciare a qualche cosa**.

Negoziare a somma zero



Prezzo finale probabile: 9.500€
 Quello che guadagni tu perdi io..
 Pagamento : a rate in 1 anno
 ...ma se il venditore ha problemi di liquidità e l'acquirente no ?

I valori in gioco

Le controparti hanno priorità diverse



Prezzo finale : 9.000€
 Pagamento: alla consegna
 - L'acquirente risparmia ulteriori 500€
 - Il venditore "rientra" con la banca
win-win!

Strategia negoziale

Gestire la negoziazione (il gioco emotivo)

- La fiducia in tre parole
- Il tono di voce
- Ma come/che cosa possiamo fare?
- Farsi dire no
- **Ascoltare e domandare**

Il processo è iterativo

Dinamica della negoziazione



Sintesi

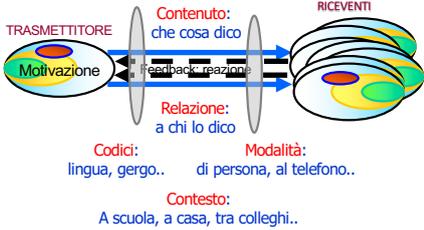
La negoziazione è finalizzata a raggiungere un accordo che soddisfi le parti coinvolte (soluzione win-win), preservando buone relazioni nel lungo periodo.



Parlare a più persone




E se parliamo a più persone?



Contenuto: che cosa dico

Relazione: a chi lo dico

Codici: lingua, gergo..

Modalità: di persona, al telefono..

Contesto: A scuola, a casa, tra colleghi..




“prima”, “durante”, “dopo”

Preparazione della presentazione:

- avere chiaro che cosa si vuole che l'uditorio ricordi
- studiare e sviluppare il tema
- conoscere le slide e la loro sequenza
- verificare i tempi di esposizione
- far tesoro di esperienze precedenti

Attenzione alla cura della persona




“prima”, “durante”, “dopo”

1. Dire che cosa verrà detto (*introduzione*)
2. Dirlo (*svolgimento*)
3. Dire che cosa è stato detto (*conclusione*)




“prima”, “durante”, “dopo”

Per non perdere il filo, e non perdere l'uditorio:

- Essere essenziali (*non divagare*)
- Aggregare (*raggruppare per classi*)
- Strutturare (*gerarchia dei concetti*)
- Sottolineare (*usare comunicazione verbale e non*)
- Attenzione al feed-back (*se si vede disattenzione cambiare tono o tacere, sollecitare un cenno di assenso*)
- Gestione del tempo





Gestione domande

- **Attendere un attimo prima di rispondere.**
 - Significa: è una domanda seria, merita una riflessione
- **Se la risposta è facile o la si conosce bene, darla subito.**
 - Senza far fare la figura dello stupido all'interlocutore
- **Se la cosa è seria e non si conosce la risposta, dire, per esempio:**
 - “E' un aspetto interessante di approfondimento, posso risponderle dopo?” (ma ricordarsi di rispondere!)
- **Attenzione alle domande “pretestuose” che hanno lo scopo di mettere in difficoltà l'oratore:**
 - **Non cedere alla rissa!**




Gestire le obiezioni

Considerarle positivamente
(insormontabili sono quelle non espresse!).

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

Sintesi

Prepararsi prima
(contenuto, tempi, atteggiamenti);
motivare l'ascolto;
mantenere il contatto con tutto l'uditorio;
evidenziare i punti chiave;
sintesi riassuntiva;
capitalizzare l'esperienza.



Il gruppo di lavoro



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**



Le cause dei comportamenti di disturbo

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



Comportamenti da evitare

dai singoli partecipanti	dal gruppo
<ul style="list-style-type: none"> Tacere, parlare troppo Cambiare discorso Intervenire a sproposito Domandare continuamente Generalizzare, banalizzare Sabotare Fare scherzi Annoiarsi Mancare, tardare Spettegolare 	<ul style="list-style-type: none"> Stabilire leggi sotterranee Cercare capri espiatori Fazioni ognuno con il suo leader 

giovani & impresa SODALITAS



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 una completa 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

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.

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



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



I vantaggi del delegato

- "Esposizione", essere messo in evidenza.
- Acquisire la capacità di assumere "responsabilità" e rischi.
- Acquisire la capacità di prendere decisioni.
- Saper gestire le critiche, anche quelle 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*)

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



Creazione del Valore e Orientamento al Cliente



Scopo della presentazione

Illustrare significato e scopo di:

- ✓ **impresa e lavoro**
- ✓ **creazione del valore**
- ✓ **orientamento al cliente**



Definizioni

- **l'impresa** è un esercizio professionale di attività economica organizzata al fine della produzione e/o dello scambio di beni e servizi
- **l'azienda** è la combinazione di risorse organizzate dall'imprenditore per l'esercizio dell'impresa



L' Impresa

1. Come nasce
2. Quale è il suo scopo
3. La chiave del successo



L'Impresa: come nasce



Un'idea innovativa

Risorse Umane ed Economiche

Competenze SKILLS

Una cliente

Un mercato



L'Impresa: lo scopo

Creazione di valore e continuità

- **continuità di esistere e creare valore:**
 - Per gli azionisti (finanziatori)
 - Per i fornitori
 - Per i clienti
 - Per il **personale**
- **continuità dei risultati**
 - Indispensabili per garantire la continuità
 - Ottica di medio – lungo termine

L'impresa svolge anche un ruolo sociale



Creazione del valore

Che cosa hanno in comune?

Impresa agricola
 $Idea + terra + seme + lavoro = pianta = \text{più valore}$

Impresa manifatturiera
 $Idea + capitale = fabbrica + lavoro = automobili = \text{più valore}$

Impresa di servizi
 $Idea + PC + lavoro = APP = \text{più valore}$

Impresa di assistenza
 $Idea + lavoro = \text{più salute} = \text{più valore}$

giovani Impresa SODALITAS

La catena del valore: il processo

Ricerca & sviluppo | Produzione | Vendita

LINE (linea)

Azienda Auto Sprint

STAFF (servizi)
 Amministrazione, Acquisti, Risorse umane,.....

Cliente

€ € € € € € € €

Ogni fase del processo è: fornitore (interno) della fase a valle cliente (interno) della fase a monte
Potrebbero anche essere imprese separate.

giovani Impresa SODALITAS

Il ciclo virtuoso del valore

profitto – profitabilità

Azionisti (stakeholders)

Personale

Clienti

Fornitori

impiego impiegabilità

Portatori di interesse primari (stakeholders)

Il valore potenziale si concretizza in ogni scambio

giovani Impresa SODALITAS

L'Impresa: il contesto sociale

Portatori di interesse (stakeholders) Secondari

Società civile

Stato e comunità locali

Gruppi di opinione

La nostra unica terra

Generazioni future

social media

giovani Impresa SODALITAS

STAKEHOLDERS PRIMARI E SECONDARI

Stakeholders Primari: Fornitori, MEDIA, Dipendenti, SOCIETÀ CIVILE, GENERAZIONI FUTURE

Stakeholders Secondari: Azionisti, GRUPPI DI OPINIONE, GRUPPI DI CONSUMATORI, GRUPPI AMBIENTALISTI

IMPRESA

giovani Impresa SODALITAS

Approccio dell'impresa al mercato

Mercato

Comunità

Lavoro & Ambiente

es' di bisogni del cliente

Verso la sostenibilità

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 in ottica "sostenibile"
attraverso il lavoro
ha una **valenza sociale**



Progetto realizzato da Fondazione Sodalitas, per il lavoro, l'educazione, la promozione e la diffusione della cultura imprenditoriale.




L'analisi e la soluzione dei problemi

giovani & impresa SODALITAS

Scopo della presentazione

Proporre esempi di come
analizzare
i problemi e
trovare
le soluzioni

giovani & impresa SODALITAS

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.

giovani & impresa SODALITAS

Che cosa fare ?

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

giovani & impresa SODALITAS

Definire il problema

Un problema ben definito è un problema mezzo risolto!

Le domande da porsi:

<i>Che cosa è cambiato?</i>	➔	AREA dell' "È"
<i>Quando è cambiato?</i>		
<i>Dove è cambiato?</i>		
<i>Chi è cambiato?</i>		
<i>Perché è cambiato?</i>		

<i>Cosa, quando, dove, chi, perché non è cambiato?</i>	➔	AREA del "NON È"
--	---	-------------------------

giovani & impresa SODALITAS

Bainstorming: lo strano caso del ristorante

?



giovani & impresa SODALITAS

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




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




...meglio curare o prevenire?

...bisogna giocare d'anticipo!

Le domande da porsi:

<i>Che Cosa</i>	<i>Cambierà?</i>
<i>Quando</i>	<i>Cambierà?</i>
<i>Dove</i>	<i>Cambierà?</i>
<i>Chi</i>	<i>Cambierà?</i>
<i>Perché</i>	<i>Cambierà?</i>

➔ AREA del "SARA"

Cosa, quando, dove, chi, perché non cambierà? ➔ AREA del "NON SARA"




I passi



VERSO LA SOLUZIONE

DECIDERE DI AFFRONTARLO | Coraggio

DEFINIRE IL PROBLEMA | Analisi

CERCARE LA CAUSA | Creatività

SCEGLIERE LA SOLUZIONE | SCELTA

PASSARE ALL'AZIONE | Determinazione

VERIFICARE I RISULTATI | Pragmatismo

crescita




...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?





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**.






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



Scopo della presentazione

In un contesto caratterizzato da grandi cambiamenti e criticità, sensibilizzare i giovani :

- sul significato di Responsabilità Sociale e Sostenibilità,
- sulle iniziative intraprese da Istituzioni, Imprese e Cittadini
- sui comportamenti da adottare per garantire a tutti un benessere sociale diffuso e durevole



Lo scenario macro-socio-economico

- Cicli economici sempre più brevi, con cambiamenti improvvisi e discontinui (**innovazioni tecnologiche**)
- Nuovi paesi economicamente emergenti con aumento di scambi, delocalizzazione e diffusione di benessere (**globalizzazione, società multietniche**)
- **Diffusione di criticità** di difficile soluzione: crisi economica internazionale, disoccupazione e sfruttamento lavoratori, corruzione, evasione fiscale, cambiamenti climatici, inquinamento (acqua, aria, suolo), spreco di risorse (materie prime, acqua, suolo), conflitti, immigrazione



Diffusione della RSI

Negli anni '80-90 la sensibilità dell'opinione pubblica è molto aumentata, costringendo gradualmente le Istituzioni a considerare i comportamenti di RSI come principi basilari della Comunità Internazionale



RISCHI DI INSOSTENIBILITA'

Abbiamo 1 pianeta ma ne servirebbero 1,7



- 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 (CO₂, CH₄, ecc) Impatto su clima e ghiacci

Popolazione e consumi mondiali in aumento

1972 - Foto di R. Anders, dall'Agosto 17



Obiettivi dei prossimi anni :

"Agire subito, insieme, con equità"

- Decisioni improntate ad una **visione globale delle interdipendenze**
- **Politiche comuni ed accordi internazionali** per uno sviluppo economico compatibile con l'equità sociale e la sostenibilità
- **Nuove tecnologie** per un utilizzo più razionale delle aree agricole, delle risorse del pianeta, delle fonti di energia
- **Formazione ed evoluzione culturale degli individui** verso una progressiva adozione di **stili di vita** realmente sostenibili



Comportamenti dell' Impresa "x"

- Vende ottimi prodotti
- Garantisce buone retribuzioni e carriere
- Paga puntualmente i fornitori
- Produce elevati profitti
- Paga puntualmente le imposte
- Devolve parte degli utili in beneficenza

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

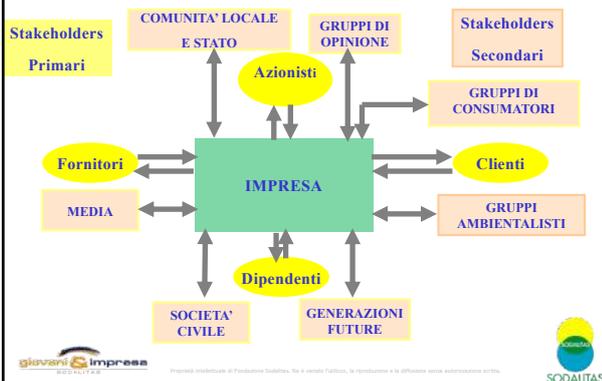
Definizione di RSI (comm. Europea 25/10/11)

- Il rispetto della legge e degli accordi con le Parti Sociali è un **prerequisito**.
- RSI = Responsabilità Sociale delle Imprese : *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 "*

Sostenibilità

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

STAKEHOLDERS PRIMARI E SECONDARI



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
- RSI diventa uno **strumento di sviluppo competitivo** per le imprese, un "must" strategico
- Si richiede all'impresa più **concretezza**, con obiettivi quantitativi, continuità di impegno, coinvolgimento di tutti gli stakeholders
- L'individuo diventa **protagonista** e viene coinvolto ad attuare comportamenti sostenibili

Principi generali della Responsabilità d' Impresa

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

Comportamenti sostenibili di RSI (4 ambiti)

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

"Crescita inclusiva e sostenibile nel tempo"

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

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

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)

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

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

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 impegnarsi per perseguire **comportamenti sostenibili e socialmente responsabili** ed a porre grande attenzione agli effetti che questi potranno generare nei contesti in cui opereranno. Saranno coinvolti ad esercitare **in modo proattivo** una **"responsabilità consapevole"** dove etica, rispetto dei valori, condivisione dovranno permeare i vari comportamenti nel perseguimento di obiettivi sostenibili, secondo i 17 SDG's (Sustainable Development Goals) dell'agenda 2030

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

Sintesi

La RSI coinvolge ormai diffusamente Istituzioni, Imprese e Cittadini. Limitarsi ad attuare iniziative lodevoli, ma sporadiche, non è sufficiente. La RSI porta vantaggi strategici all'Impresa favorendone una competitività durevole. Anche i singoli, adottando comportamenti orientati alla sostenibilità, svolgono una importante funzione sociale.



"Protagonisti del proprio futuro"

Come operare delle scelte consapevoli




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

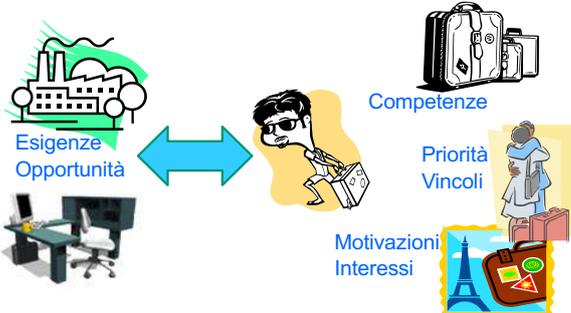



Scopo della presentazione

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




Mondo del Lavoro e Individuo



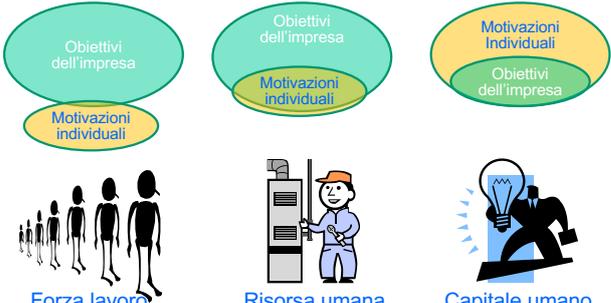


Convergenza di competenze e motivazioni





L'individuo nell'impresa





Il nostro bagaglio di "competenze"

Conoscenze di base   Abilità, esperienze specialistiche

Competenze trasversali  

Attitudini personali, carattere 

giovani & impresa SODALITAS Proprietà intellettuale di Fondazione Sodalitas. Non è vietato l'uso libero, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta. 7 SODALITAS

Orientamenti dei prossimi anni

   Conoscenza del mercato internazionale del lavoro

Cambiamento
Innovazione
Ricerca 

Comportamenti etici, socialmente responsabili e sostenibili

giovani & impresa SODALITAS Proprietà intellettuale di Fondazione Sodalitas. Non è vietato l'uso libero, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta. 8 SODALITAS

Prima di iniziare la ricerca del lavoro

 **IMPRENDITORI DI SE STESSI**

- Obiettivi, strategie e priorità.
- Autonomia e professionalità.
- Autoformazione continua.

AUTOANALISI

- Bilancio delle competenze.
- Punti di forza e di debolezza.



giovani & impresa SODALITAS Proprietà intellettuale di Fondazione Sodalitas. Non è vietato l'uso libero, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta. 9 SODALITAS

Condizionamenti e scelte

CONDIZIONAMENTI		SCELTE
Valori	➔ 	➔ Lavoro subordinato
Motivazioni	➔	➔ Lavoro autonomo
Vincoli	➔	➔ Dimensioni d'impresa
Priorità	➔ 	➔ Ruolo
Competenze	➔	➔ Formazione
Opportunità	➔	➔ Carriera

giovani & impresa SODALITAS Proprietà intellettuale di Fondazione Sodalitas. Non è vietato l'uso libero, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta. 10 SODALITAS

"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 do	<i>tempificazione</i>

giovani & impresa SODALITAS Proprietà intellettuale di Fondazione Sodalitas. Non è vietato l'uso libero, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta. 11 SODALITAS

Cercare il lavoro: quale?

Il lavoro che vorremmo ? 

Il lavoro che ci offrono ? 

giovani & impresa SODALITAS Proprietà intellettuale di Fondazione Sodalitas. Non è vietato l'uso libero, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta. 12 SODALITAS

Cercare il lavoro è un lavoro !



informarsi

cercare



chiedere



ascoltare

organizzarsi



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

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...

Dove cercare

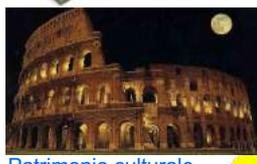
...e pensare ai settori in crescita, ai nuovi settori, ai bisogni della società...



Ambiente, ecologia, sostenibilità



Energia



Patrimonio culturale

Dove cercare



Gestione del ciclo dell'acqua



Software, internet, blog



Artigianato



Agricoltura, agronomia

Dove cercare



Sanità

Anziani, disabili, terzo settore



Come cercare



internet



bandi e incentivi pubblici



servizi di scuole e università



inserzioni su quotidiani



agenzie per il lavoro



GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

CONCORSI ed ESAMI pubblici

Cosa fare mentre si cerca



Mantenersi aggiornati... informati... e motivati

Curare il curriculum, aggiornarlo e... spedito!

Prepararsi per il colloquio




giovani & impresa SODALITAS

Elementi che facilitano la ricerca di un'occupazione

Avere competenze da offrire

Sfruttare l'attesa per emergere dalla media



Aspettative realistiche

Reagire allo scoraggiamento




giovani & impresa SODALITAS

Sintesi



PARTIRE!



giovani & impresa SODALITAS

Un passo verso la felicità...

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

giovani & impresa SODALITAS



Il curriculum vitae



Progetto intellettuale di Fondazione Sodalitas. Per il vostro futuro, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta.

Scopo della presentazione

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



Progetto intellettuale di Fondazione Sodalitas. Per il vostro futuro, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta.

Che cosa è

- **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 atti ad attirare l'attenzione**



Progetto intellettuale di Fondazione Sodalitas. Per il vostro futuro, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta.

Che cosa comunicare

il profilo personale

- dati anagrafici: residenza, data e luogo nascita, recapito telefonico, email, stato civile (non obbligatorio)
- formazione scolastica (istituto, indirizzo di studi, votazione)
- formazione universitaria (università, laurea breve o magistrale, titolo della tesi, professore di riferimento)
- corsi di specializzazione, pubblicazioni, articoli...
- competenze linguistiche e informatiche (a che livello, come?)
- esperienze di lavoro, stage
- attività extrascolastiche, interessi, volontariato, sport praticati...
- autorizzazione al trattamento dei dati personali (D.Lgs.196/03)



Progetto intellettuale di Fondazione Sodalitas. Per il vostro futuro, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta.

Che cosa comunicare

i punti di forza

- competenze e attitudini
- viaggi e soggiorni all'estero
- interessi personali, hobbies
- sport praticati (in particolare se agonistici)
- eventuale impegno nel volontariato o in organizzazioni scolastiche, culturali, del territorio, sociali.....

Competenze e capacità devono essere sempre collegate alle esperienze vissute ed ai risultati conseguiti



Progetto intellettuale di Fondazione Sodalitas. Per il vostro futuro, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta.

Come comunicare

il metodo

- mai generico rispetto alle proprie aspirazioni
- curriculum calibrato in rapporto alle aziende alle quali si invia
- continuamente aggiornato
- attenzione a chi viene indirizzato (via posta o e-mail, a persona specifica o via sito web, su LinkedIn, ecc.)



Progetto intellettuale di Fondazione Sodalitas. Per il vostro futuro, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta.

Come comunicare la forma

- sintetica e bene organizzata
- Informazioni ordinate a partire dalle più recenti, coerenti e veritiere
- schematica e chiara sul piano grafico
- impaginazione ben strutturata e di facile lettura
- esaustiva nelle informazioni
- correttezza linguistica (attenzione agli errori!)

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 **molto 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
- Per non renderlo troppo lungo, evitare di riportare i sottotitoli, soprattutto quando non si risponde agli specifici quesiti.

**Da utilizzare solo se esplicitamente richiesto
Non deve essere il formato usato per il CV
principale**

Altre forme di CV

Il CV in Inglese

Il Video CV

EDO

CODECA'

1. 1980-1985

2. 1986-1990

3. 1991-1995

4. 1996-2000

5. 2001-2005

6. 2006-2010

7. 2011-2015

8. 2016-2020

9. 2021-2025

10. 2026-2030

11. 2031-2035

12. 2036-2040

13. 2041-2045

14. 2046-2050

15. 2051-2055

16. 2056-2060

17. 2061-2065

18. 2066-2070

19. 2071-2075

20. 2076-2080

21. 2081-2085

22. 2086-2090

23. 2091-2095

24. 2096-2100

25. 2101-2105

26. 2106-2110

27. 2111-2115

28. 2116-2120

29. 2121-2125

30. 2126-2130

31. 2131-2135

32. 2136-2140

33. 2141-2145

34. 2146-2150

35. 2151-2155

36. 2156-2160

37. 2161-2165

38. 2166-2170

39. 2171-2175

40. 2176-2180

41. 2181-2185

42. 2186-2190

43. 2191-2195

44. 2196-2200

45. 2201-2205

46. 2206-2210

47. 2211-2215

48. 2216-2220

Il Video CV

Si tratta di un filmato video in cui il candidato **in pochi minuti** sia in grado di illustrare il proprio curriculum vitae, evidenziando:

- Chi è (nome, luogo, età, interessi)
- Le proprie esperienze lavorative
- Studi, lingue, informatica
- I propri successi, punti di forza, disponibilità
- Perché dovrebbe essere assunto
- Chiudere augurandosi di avere un colloquio

Curare inoltre l'aspetto, lo sfondo, la luce, la voce

Una presentazione completa

**La lettera
di presentazione o
di accompagnamento**

**Il C.V. vero e proprio
(standard o europeo?)**

La lettera di presentazione

Accompagna il CV e va indirizzata se possibile a una persona specifica, indicando in poche righe:

- Eventuale riferimento dell'inserzione
- Perché vi interessa quel tipo di impresa
- Cosa offrite all'azienda, non cosa chiedete
- I vostri punti di forza o distintivi (competenze speciali, disponibilità a orari, trasferte,...)
- I ruoli preferiti (ma senza escluderne altri)
- la richiesta di approfondire la conoscenza reciproca attraverso un colloquio

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)

A chi inviare il C.V.

- **Alle imprese che ci interessano** (perché operano in un campo che ci appassiona, perché alcuni amici ce ne hanno parlato bene, perché sono vicine a casa, 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" quali **Adecco, Manpower, Randstad,...** è più opportuno recarsi di persona ma solo dopo aver acceduto al sito, ormai anch'esse privilegiano la mail / web)
- **Meglio consegnarlo personalmente o tramite un conoscente**

Utilizzo di Software nella selezione dei candidati.

Circa il 60% delle Direzioni delle Risorse Umane hanno iniziato ad utilizzare dei software nelle fasi iniziali di selezione.

I principali applicativi consentono di:

- Selezionare i CV sulla base della presenza di keywords predefinite dalle aziende.
- Automatizzare le indagini in rete
- Analizzare i video CV rispetto a contenuti non verbali e paraverbali

Come trovare e usare le keywords da inserire nel C.V.

Le keyword variano e hanno importanza diversa a seconda del tipo di lavoro che viene offerto. E' quindi necessario:

- approfondire l'analisi dell'offerta di lavoro e dell'azienda che lo offre e dei probabili campi di interesse dell'azienda per determinare quali potrebbero essere le keyword da citare.
- inserire in modo sensato le keyword nel CV
- non temere di ripeterle in sezioni diverse del CV (i software contano le parole trovate)

Sintesi

**Un C.V. completo, senza eccessi,
ma con giusta enfasi dei
punti di forza, ed una buona
lettera di presentazione,
sono le basi fondamentali
per ottenere
un colloquio di lavoro**



Il colloquio di selezione "assertivo"



Scopo della presentazione

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



Orientamento al cliente

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



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 "finanziamento" in vista di un "matrimonio" (anche se le reciproche aspettative non coincidono perfettamente)



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



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**



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

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,...)

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

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

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

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?

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?

Sintesi

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



Complimenti, siamo lieti di averLa tra noi !



“Il rapporto di lavoro”

Progetto ideato dalla Fondazione Sodalitas. Per il vostro Istituto, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta.




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 ideato dalla Fondazione Sodalitas. Per il vostro Istituto, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta.




Cosa significa “diritto al lavoro”?



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.

Progetto ideato dalla Fondazione Sodalitas. Per il vostro Istituto, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta.



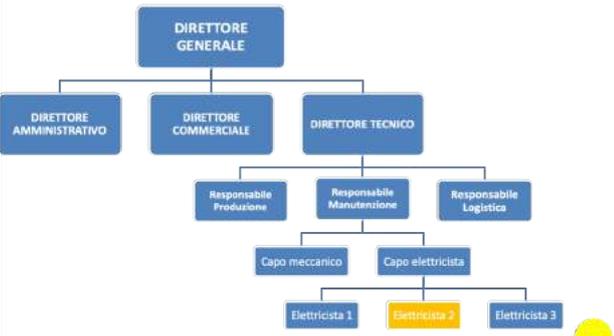

Come nasce un “posto di lavoro”?



Progetto ideato dalla Fondazione Sodalitas. Per il vostro Istituto, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta.




Il posto di lavoro nell'organizzazione



```

    graph TD
      DG[DIRETTORE GENERALE] --> DA[DIRETTORE AMMINISTRATIVO]
      DG --> DC[DIRETTORE COMMERCIALE]
      DG --> DT[DIRETTORE TECNICO]
      DT --> RP[Responsabile Produzione]
      DT --> RM[Responsabile Manutenzione]
      DT --> RL[Responsabile Logistica]
      RM --> CM[Capo meccanico]
      RM --> CE[Capo elettricista]
      CE --> E1[Eletttricista 1]
      CE --> E2[Eletttricista 2]
      CE --> E3[Eletttricista 3]
    
```

Progetto ideato dalla Fondazione Sodalitas. Per il vostro Istituto, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta.




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
- ...

Progetto ideato dalla Fondazione Sodalitas. Per il vostro Istituto, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta.




Condizioni di lavoro

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

giovani & impresa SODALITAS

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.

giovani & impresa SODALITAS

Il Contratto di lavoro

1° livello: nazionale
 2° livello: Aziendale o locale
 3° livello: individuale

giovani & impresa SODALITAS

Costo del Lavoro e Retribuzione

COSTO AZIENDALE = 1450

Contributi a carico azienda
 INPS - INAIL
 TFR - SSN - ...

Tasse e Contributi a carico del dipendente
 IRPEF - SSN - ...

RETRIBUZIONE LORDA = 1000

RETRIBUZIONE NETTA = 690

giovani & impresa SODALITAS

Ciclo di vita del rapporto di lavoro

giovani & impresa SODALITAS

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

Cosa fate?

giovani & impresa SODALITAS

L'assunzione 13

Cosa vado a fare?

Quando comincio?

Da che ora a che ora?

C'è la mensa?

Devo lavorare anche di notte o nei giorni festivi?

Quanto e come mi pagano?

Dove lavoro?

...e le ferie?

giovani & impresa
SODALITAS

14

... 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

giovani & impresa
SODALITAS

Sviluppo del rapporto di lavoro 15

Vi verrà chiesto il duro lavoro...

Potrete avere...

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

formazione

sviluppo retributivo

Sviluppo personale e professionale

carriera

SAPERE FARE

RULES
1. YOU CAN...
2. YOU CAN'T...

giovani & impresa
SODALITAS

Come termina il rapporto di lavoro 16

- Scadenza contratto a tempo determinato
- Dimissioni volontarie
- Pensionamento
- 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)

giovani & impresa
SODALITAS

Contratti di lavoro subordinato 17

Tempo indeterminato

Tempo determinato

Apprendistato

giovani & impresa
SODALITAS

Lavoro subordinato 18

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
SODALITAS

19

Lavoro subordinato

a tempo determinato

- prevede una durata max di 12 mesi (salvo casi particolari) con max 4 rinnovi nell'identica mansione fino a tot 2 anni (per P.A. resta vecchia norma: max 3 anni, 5 rinnovi)
- Contributi maggiorati ad ogni rinnovo
- Va indicata la specifica causale per rinnovi dopo 12 mesi (eccetto casi particolari)
- non può eccedere il 20/30% della forza lavoro, salvo deroghe previste dai CCNL



20

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



21

Lavoro subordinato

Lavoro in somministrazione

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



22

Lavoro subordinato

a tempo parziale

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



23

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 o smart working o lavoro agile

consiste nello svolgimento del lavoro fuori della sede aziendale, regolato da specifiche norme contrattuali



24

Lavoro subordinato occasionale

Quando utilizzato da imprese o professionisti si denomina "PrestO"

- I compensi non possono superare € 5.000 netti tot annui per datore di lavoro e 2500 € con lo stesso lavoratore (5000 € tot/lavoratore con diversi datori)
- la prestazione massima annuale è contenuta in 280 h
- può essere utilizzato da imprese o professionisti con personale dipendente entro le 5 unità
- Retribuzione min 9 € nette/h e 36 € nette/giorno



25

Stage o tirocinio (extracurricolare)

non è contratto di lavoro

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

 Progetti finanziati da Fondazione Sodalitas. Per il vostro futuro, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta. 

26

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

 Progetti finanziati da Fondazione Sodalitas. Per il vostro futuro, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta. 

27

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

 Progetti finanziati da Fondazione Sodalitas. Per il vostro futuro, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta. 

28

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

 Progetti finanziati da Fondazione Sodalitas. Per il vostro futuro, la riproduzione e la diffusione senza autorizzazione scritta. 



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

6



Lavoro autonomo

chi può esercitarlo

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

Lavoro autonomo

quando è possibile in azienda

Senza limitazione di prestazioni per i professionisti iscritti agli ordini professionali.

Per i professionisti non iscritti all'albo, la prestazione in azienda è possibile: ➡ a condizione che non ricorrano almeno **due** delle seguenti condizioni:

- Quando la durata complessiva del rapporto con lo stesso committente è inferiore a 8 mesi/anno
- Quando il corrispettivo percepito dallo stesso committente è inferiore all'80% del totale annuo dichiarato
- In assenza di postazione fissa presso l'azienda committente

Lavoro autonomo

collaborazione coordinata e continuativa

A decorrere dall'1/1/2016 è consentita:

- ai professionisti iscritti all'albo professionale
- in altri casi prescritti dalla legge



Attività d'impresa

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

L'imprenditore

Caratteristiche di un imprenditore di successo:

- carisma, capacità relazionali
- propensione al rischio, pensiero innovativo, intuito
- concretezza, determinazione, autocontrollo
- dinamismo, flessibilità, prontezza
- visione strategica
- capacità organizzativa
- capacità di percepire le esigenze del mercato
- capacità di scegliere e saper motivare i collaboratori

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

Sostegni a favore dell'impresoria 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

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

Impresa cooperativa

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

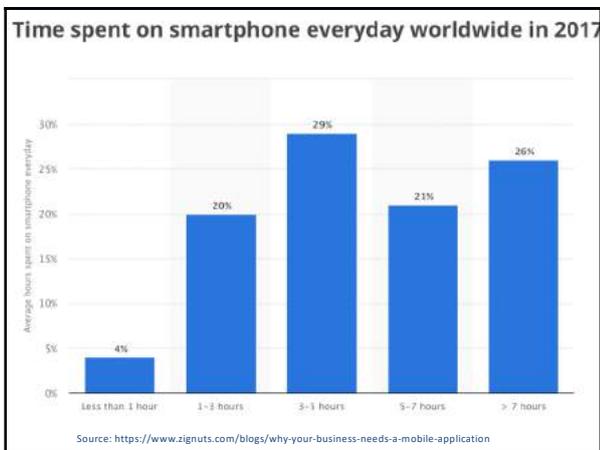
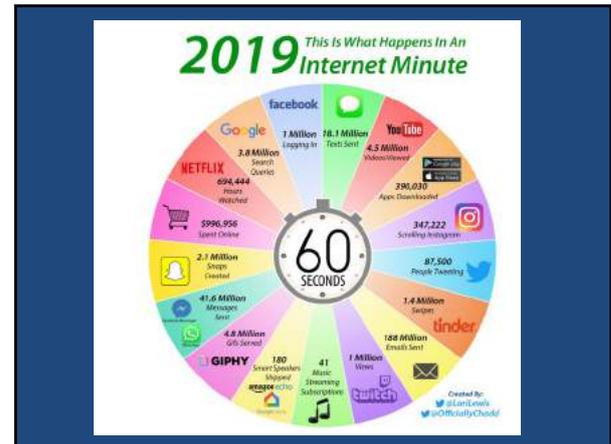
- opera nel settore dei servizi, della produzione, del credito, della distribuzione
- si costituisce con minimo 9 soci (o da 3 a 8 soci con funzionamento semplificato)
- funziona con gli stessi principi di un'impresa

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

Social Media e Lavoro

#socialforjobsearching: trovare e farsi trovare



Social nati per uso più personale e privato per intrattenimento (alcuni anche utilizzati poi per scopi professionali)

- Facebook
- Instagram
- Pinterest
- Snapchat

Social usati come media di comunicazione

- Twitter
- You Tube
- Tumblr
- Google +
- Vimeo
- Whatsapp

Social prevalentemente professionali

- LinkedIn

Che immagine di voi rappresentano i social a cui siete iscritti oggi?

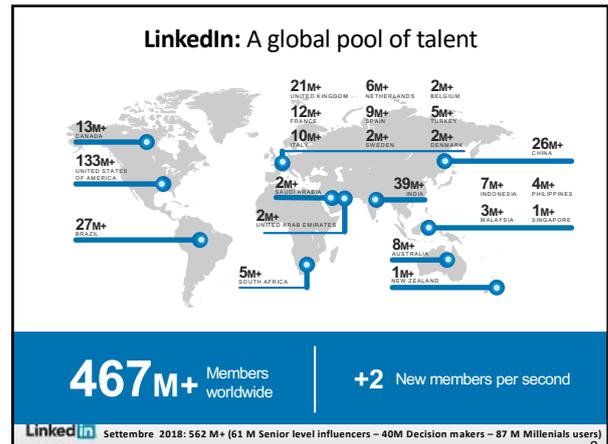
- Cosa condividete
- Contenuti pubblicati
 - coerenti con il CV o dannosi per il «personal branding»
- Che amici avete
- Su quali pagine mettete il like
- Chi vi tagga e dove
- Dalle foto si percepiscono le nostre vere attitudini e passioni che avete inserito nel CV (foto gara sportiva, con i colleghi di volontariato...)

E' influente la traccia lasciata?

- Da una recente ricerca condotta tra persone che si occupano di recruiting:
 - Il 32% dei selezionatori dichiara di porre domande durante il colloquio sulla presenza online
 - Il 28% dei selezionatori dichiara di aver scartato almeno una persona a causa di contenuti pubblicati on line

LinkedIn

- Nasce nel 2003
- Nel 2016 viene acquistato da Microsoft
- Pagato 26 mld di dollari



Chi usa LinkedIn

DUE TIPOLOGIE DI ISCRITTI

- ✓ Aziende
- ✓ Utenti

LinkedIn per le aziende

- Trovare talenti
- Raccontarsi
- Network professionali

LinkedIn per utenti

- Mi descrivo
- Mi faccio conoscere
- Conosco
- Cerco

Inizio con la apertura del mio account

Costruisci il tuo profilo professionale

Mi descrivo

SI INIZIA CON LA HEAD LINE

HEAD LINE



Head Line (foto: preferibile ambito professionale e non universitario)

- Breve: 12-20 parole non di più (120 caratteri)
- Utilizzare le keywords
- Semplice: farsi capire, non banalizzare
- Sincero: non millantare o proporre una tua versione di comodo
- Attrattivo: rendersi interessanti agli occhi di chi sta leggendo

Suggerimenti ulteriori per Head line

- Usa parole chiave accompagnate da una proposta di valore
 - Usate due/tre parole (chiave) per descrivere l'area o settore in cui cerchi/stai lavorando
 - Proposta di valore: aggettivo che accompagna la parola chiave
- Per studenti e chi alla ricerca di primo lavoro in quel settore:
 - Usa come proposta di valore: aspirante, appassionato, con la passione di
- Indicate la scuola di diploma/laurea
- In caso di difficoltà consultare il Keyword Planner di Google

POI IL SUMMARY

SOMMARIO



Sommario (2000 caratteri per raccontarsi)

- Coerente
 - Evitare di proporre un minestrone di cose che sappiamo fare: dobbiamo convincere non meravigliare
- Appealing
 - L'obiettivo è incuriosire e affascinare. Spesso è la parte letta per prima dai recruiters

LinkedIn offre la possibilità di aggiungere immagini, video, presentazioni, ecc.

ABOUT

- **COSA POSSO FARE PER TE?**
Come copywriter marketing manager ti regolerò il mio lavoro conosciuti nell'affidare la tua strategia di comunicazione a 360 gradi e a comunicare efficacemente sul web.
- **COME LAVORO?**
Rivolgo le strategie di MARKETING TERRITORIALE e gli strumenti del DIGITAL MARKETING.
- **DOVE LAVORO?**
In Italia.
- **DOVE SONO?**
• Da 2011 mi occupo di COMUNICAZIONE AZIENDALE in corso accanto ai progetti di promozione del territorio e di organizzazione di eventi turistici, culturali ed engagements.
- **QUALI SERVIZI OFFRO?**
• **STRATEGIA, SCHEMI E TRAVEL DESIGNER** per la Calabria e il Trentino Alto Adige.
- **Fondata nel 2011, TRAVELTUNA.it**, agenzia di servizi turistici specializzata in tour in Valletta, escursioni sul Sentiero Quaresia e Dolomiti (tra cui Valletta) e a agosto nel 2017 "LESTANZO DEL TRINOMIO ROSSO", un itinerario nel centro storico di Trento (www.lesstanzo.com).
- **Come AIUTO le aziende?**
• **"Il Terzo viaggio del territorio MILENA"**, una raccolta di racconti per bambini sulla Valletta.
• **"100 Termini Rosso del Benino"**, guida pratica al Termino del Benino.
• **"10 Vallette da gustare"**, guida enogastronomica Valletta.
- **Come TRAVEL DESIGNER** questo diverse saggi aziendali. Mi trovi sul mio blog: <http://www.in-valletta.it/news/>
- **Come TRAINER** tengo corsi di marketing territoriale, turismo e comunicazione efficace a guide ed operatori MTDC.
- **Come DESIGNER** interagisco e concepisco e webdesign e tematiche legate al marketing territoriale e alla promozione turistica in Valletta e nella Costa Smeralda.
- **Come TRAVEL DESIGNER** ti aiuto a pianificare i tuoi viaggi in Valletta e sul Trentino Alto Adige. Contattami se hai bisogno di informazioni, presentazioni, idee, storie e consigli che non trovi in nessuna guida.
- **CONTATTO**
• E-mail: stefania@traveltuna.it
• Mobile: +39 348761710
• Segui il mio blog: <http://www.in-valletta.it/news/>

Cosa scrivere nella Summary

- Farsi conoscere: che immagine volete dare di voi
- Cosa fate/avete fatto: come potete sostenere con esempi l'immagine che volete dare
- Scrivete: narrate la vostra storia
- Inserite una call to action

20

Non dimenticarsi dello sfondo

Lo sfondo consente di caratterizzare, differenziare il profilo dando ulteriori informazioni anche visive.

1 **2** **3** **4** **5** **6** **7** **8** **9** **10**

1. SPIN PRETIVE
...
2. PROTEZIONE PERSONALE
...
3. SIDA
...
4. FINE FRATELLI
...
5. SIDA
...
6. SIDA
...
7. SIDA
...
8. SIDA
...
9. SIDA
...
10. SIDA
...

Maria Teresa Bardoscia - 3rd

Studio Bio-Logico
Università degli Studi di Lecce

presso Studio Bio-Logico Via Vittorio Veneto, 53 bis a Squinzano presso Village Fitness Via Squinzano a Campi Salentina, Lecce Area, Italy

Vi aspetto nel mio studio bio-logico per fare un percorso verso il benessere psicofisico, con piccole tappe salutistiche di educazione alimentare in armonia con l'ambiente circostante.

22

Altri suggerimenti

- Evita clichés
 - Parole come "creativo", "motivato"... sono talmente abusate che hanno perso il loro significato semantico
- Scrivi avendo in mente un audience ben precisa
- Esordisci con una citazione
- Cita esperienze "significative" di volontariato
 - Molti responsabili HR le considerano alla stregua di un lavoro formale
- Racconta una tua passione
 - E' un ottimo modo per differenziarsi
- Raccontati in prima persona
 - Fatti segnalare da influencer, colleghi, amici che lavorano in aziende di interesse

22

si continua con le sezioni:

- Esperienze di lavoro
- Formazione
- Volontariato
- Competenze

23

Competenze/esperienze

Interessi & Passioni → Calcio

- Capacita' di Lavorare in Team
- Capacita' di Lavorare in funzione di un obiettivo
- Spirito di Sacrificio (Allenamenti e No week end Liberi!)
- Capacita' di Problem Solving (come battere l'avversario?)
- Volonta' di Migliorarsi

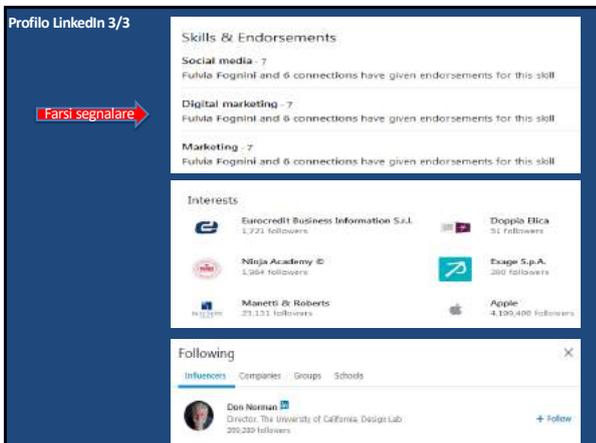
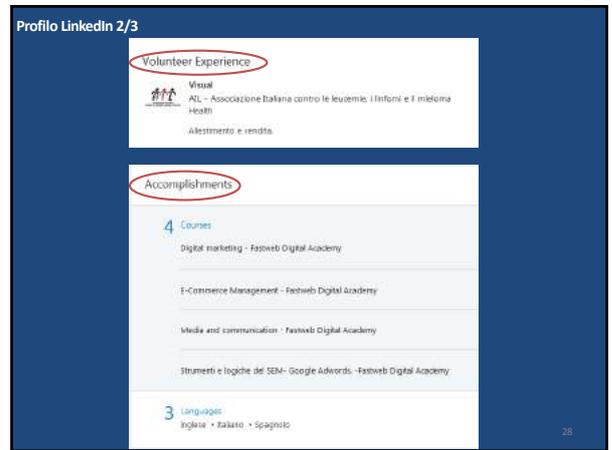
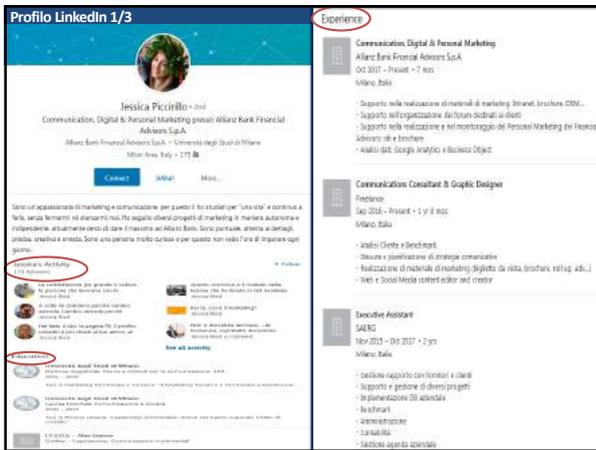
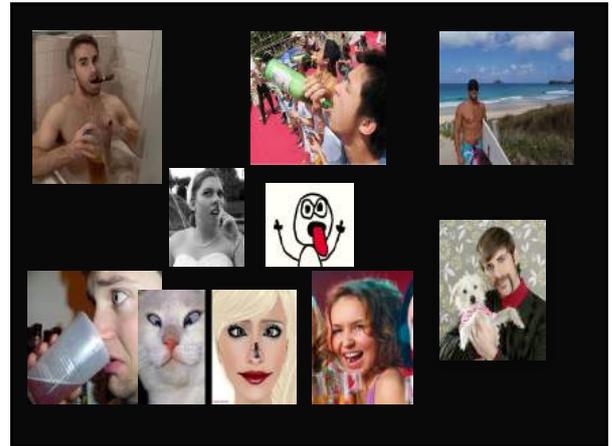
23

SCELTA DELLA FOTOGRAFIA

Deve essere un primo piano o mezzo busto in abiti professionali e con uno sfondo neutro.

Se necessario farsi aiutare da un fotografo o da qualcuno appassionato di fotografia

25



Mi faccio conoscere

31

- Costruisco la mia rete
- Mi iscrivo ai gruppi di interesse
- Seguo

32

Costruisco la mia rete

- Le persone che conosco
 - docenti, studenti, colleghi
 - Le persone che mi propone l'algoritmo
- Persone che hanno passioni/interessi simili alle mie
- Persone che afferiscono a gruppi simile al mio

33

Guardate anche cosa seguono e dove lavorano chi ha fatto il vostro percorso di studi

34

Mi iscrivo a gruppi di interesse



Inizia a costruire il tuo Network Professionale. Iscriviti a gruppi che trattano argomenti di tuo interesse con cui Puoi interagire

Gruppi di interesse



SCOPI

- Coltivare relazioni
- Farsi conoscere
- Aggiornarsi
- Partecipare agli scambi di opinione
- Farsi segnalare
- Coltivare il proprio «Personal Branding»

35

Seguo

- Come nei social è premiata l'attività
- Dedica tempo
- Interagisci
- Scrivi tuoi post

37

Conosco

38

Un esempio



39



Per essere in contatto con persone che già lavorano in Apple

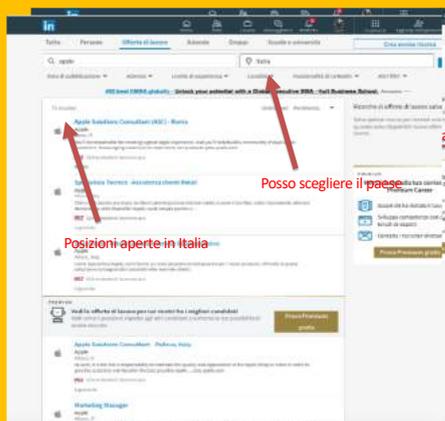
Per essere aggiornati sui post di Apple

Per vedere le posizioni di lavoro aperte in Apple

Per entrare nel sito di Apple

40

Clicco su offerte di lavoro

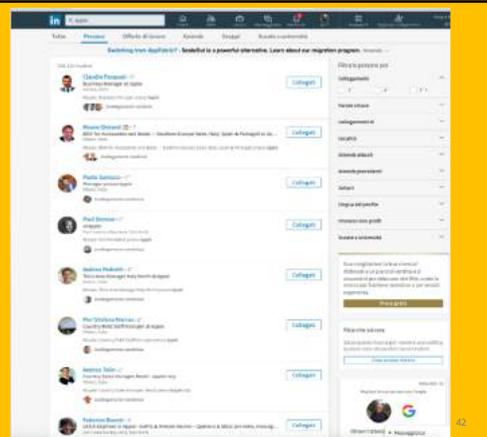


Posso scegliere il paese

Posizioni aperte in Italia

41

Chi lavora in questa azienda (Italia)



42

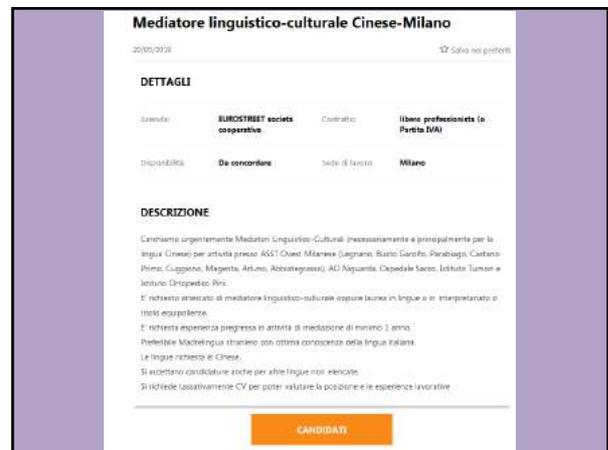
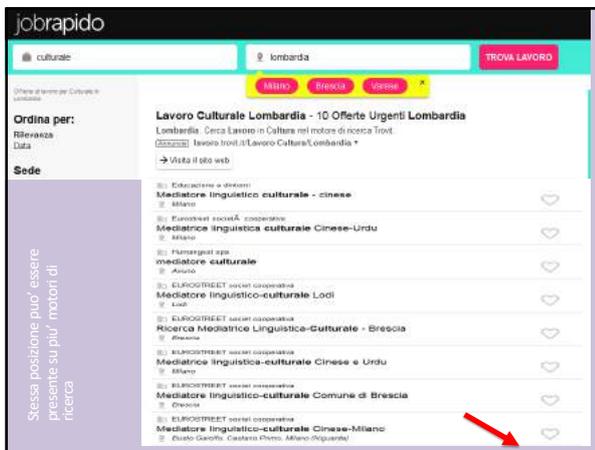
Cerco

43

CERCARE LE OFFERTE DI LAVORO

- Possibilità di ricerca su LinkedIn e web per:
 - Settore
 - Azienda
 - Titolo di studio/tipo competenza
 - Esperienza richiesta
 - Qualifica
 - Fascia retributiva
 - Area geografica
 - Da quanto è aperta la ricerca

44



Tutti i nostri sforzi sono ovviamente indirizzati ad ottenere un colloquio di lavoro

Colloquio di lavoro

Come ci prepariamo per rendere efficace il nostro «Personal Branding»?

Chi incontreremo?

- Aziende
- Studi
- Agenzie per il Lavoro
- Finanziatori

Che immagine vogliamo lasciare?

Empatia e assertività sono due elementi importantissimi

47

Siate connessi da qualsiasi posto tramite l' App Mobile di LinkedIn...BE MOBILE!



Per finire

- Devi essere attivo
 - Aggiorna il tuo profilo, interagisci con gruppi di interesse
- Individua 10-15 aziende alla volta
 - Non pensare solo a grandi aziende dai brand importanti
- Studia l'azienda
- Utilizza LinkedIn per raggiungere un contatto a cui sei interessato

49

LinkedIn consente di connettersi con le opportunita'



CONNETTERSI
Con i Professionisti di tutto il mondo



INFORMARSI
Attraverso news e articoli professionali



TROVARE UN LAVORO
E costruire la tua Carriera

50