

BPI group 

B P I 
ITALIA

*Orientare ed orientarsi
al
tempo della crisi*

Maurizio Mirri
B.P.I. Italia (BPI Group)

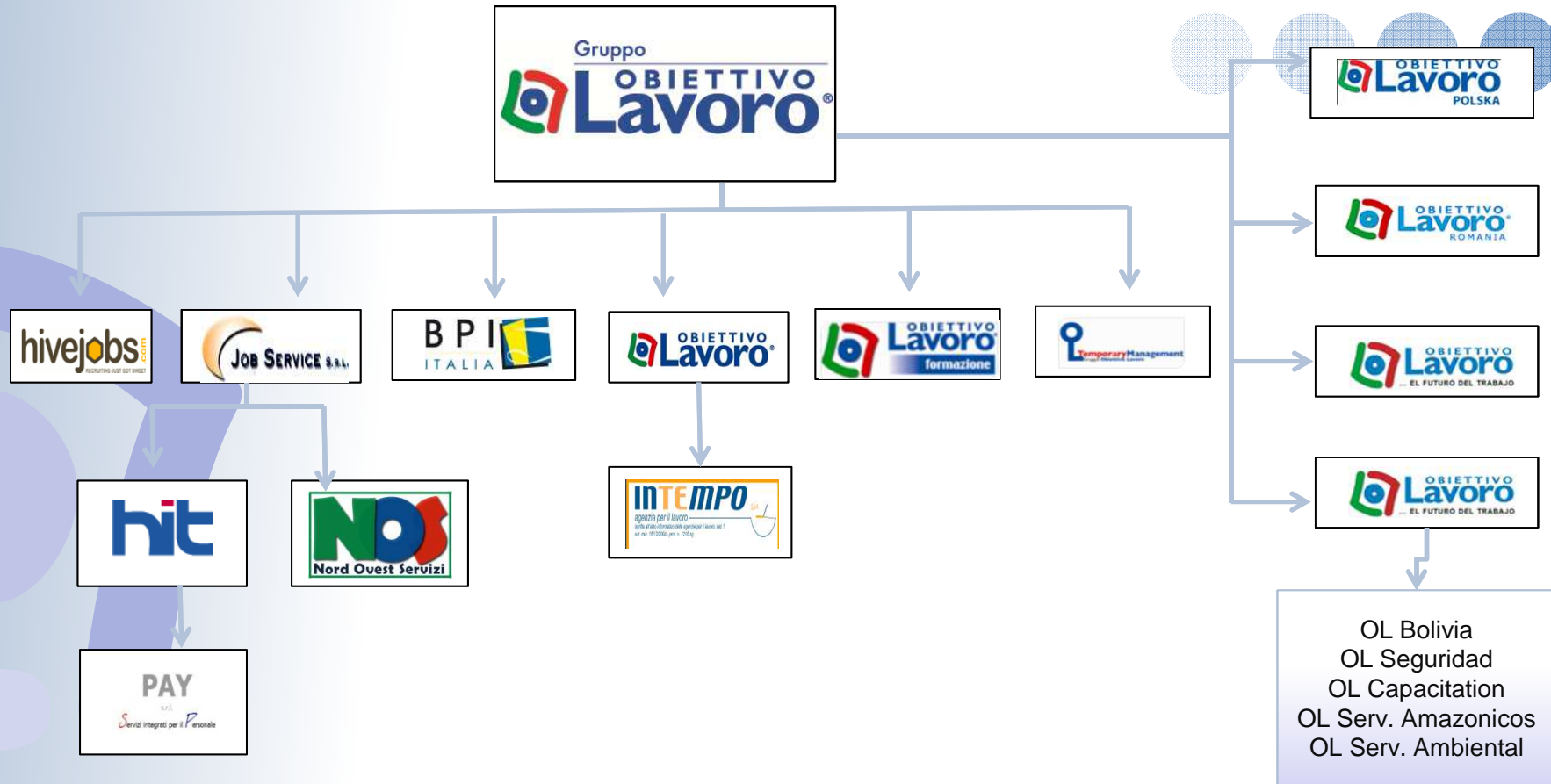
3 Aprile 2014

Biblioteca Zambeccari Liceo Galvani



Gruppo
 **OBIETTIVO
Lavoro**

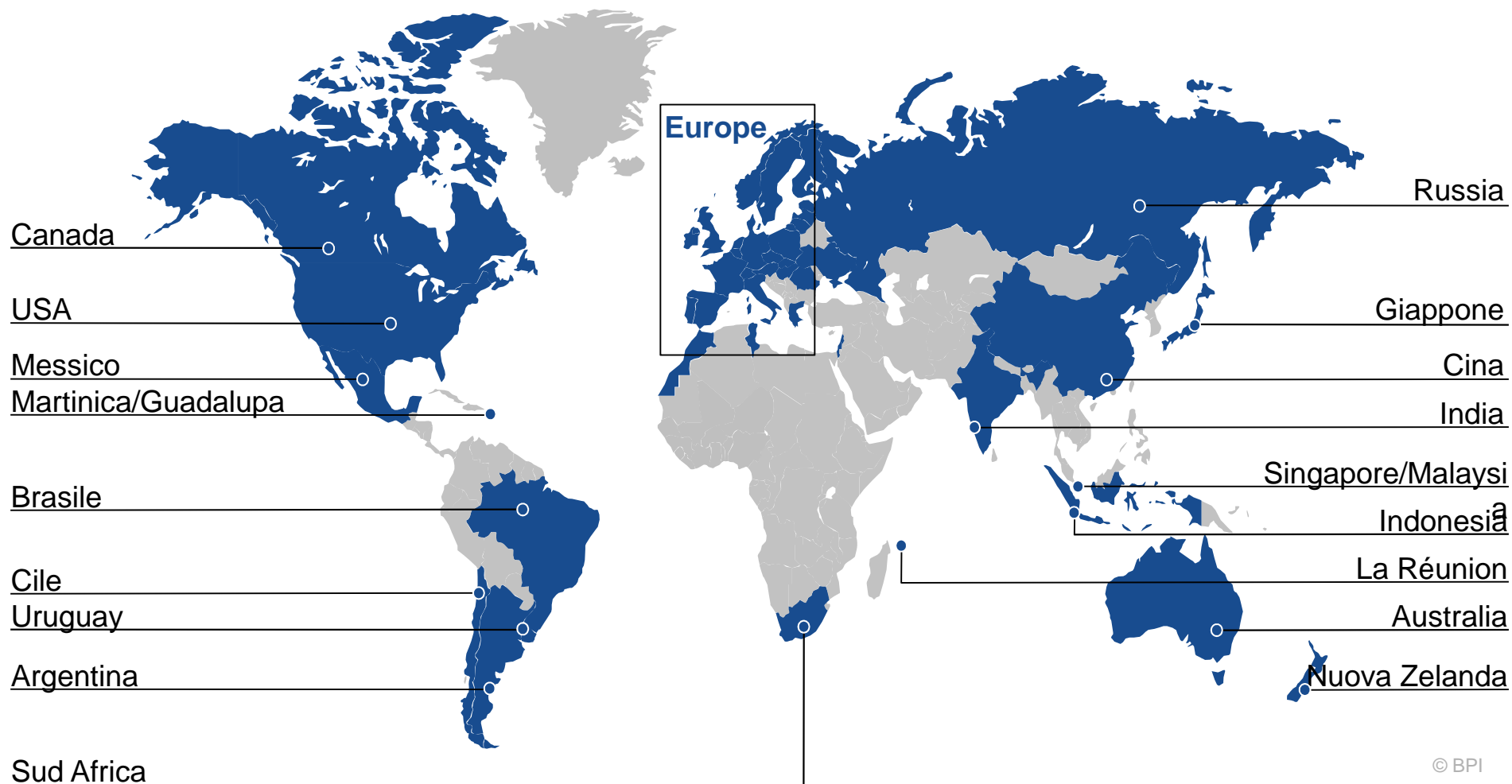
Ce document reste la propriété intellectuelle de BPI. Il ne doit en aucun cas être diffusé à des tiers quels qu'ils soient sans l'autorisation expresse de BPI. Des documents spécifiques pourront être réalisés autant que de besoin pour servir de supports de communication.



- ❑ **Il Gruppo Obiettivo Lavoro è composto da 15 Società e ha sviluppato nel 2012 un volume d'affari consolidato pari a 327 milioni di Euro.**
- ❑ **136 Filiali in Italia**
- ❑ **863 Dipendenti diretti**
- ❑ **89.543 avviamenti al lavoro nel 2013**
- ❑ **6 Società estere**
 - > *Polonia*
 - > *Romania*
 - > *Los Andes*
 - > *Perù*
 - > *Brasile*
 - > *Bolivia*



2.000 Professionisti nel mondo

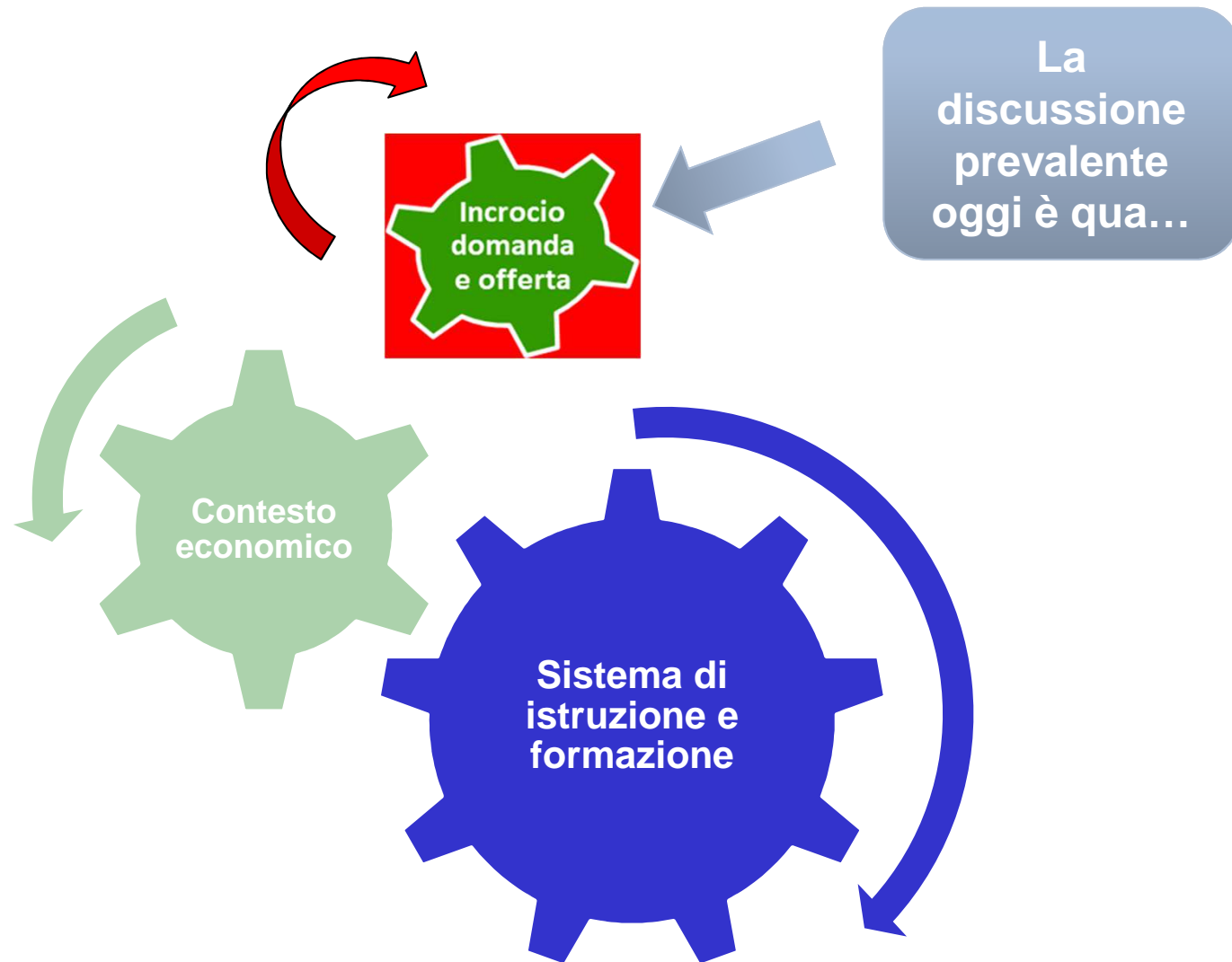


«La crescita economica non può fare a meno dei giovani né i giovani della crescita.» [...] *Specialmente nel nostro paese le prospettive di reddito delle nuove generazioni sono più che mai incerte: il loro contributo alla crescita è frenato in vario modo dai nodi strutturali che strozzano la nostra economia. Si stanno sprecando risorse preziose: stiamo mettendo a repentaglio non solo il loro futuro ma quello del paese intero.»*

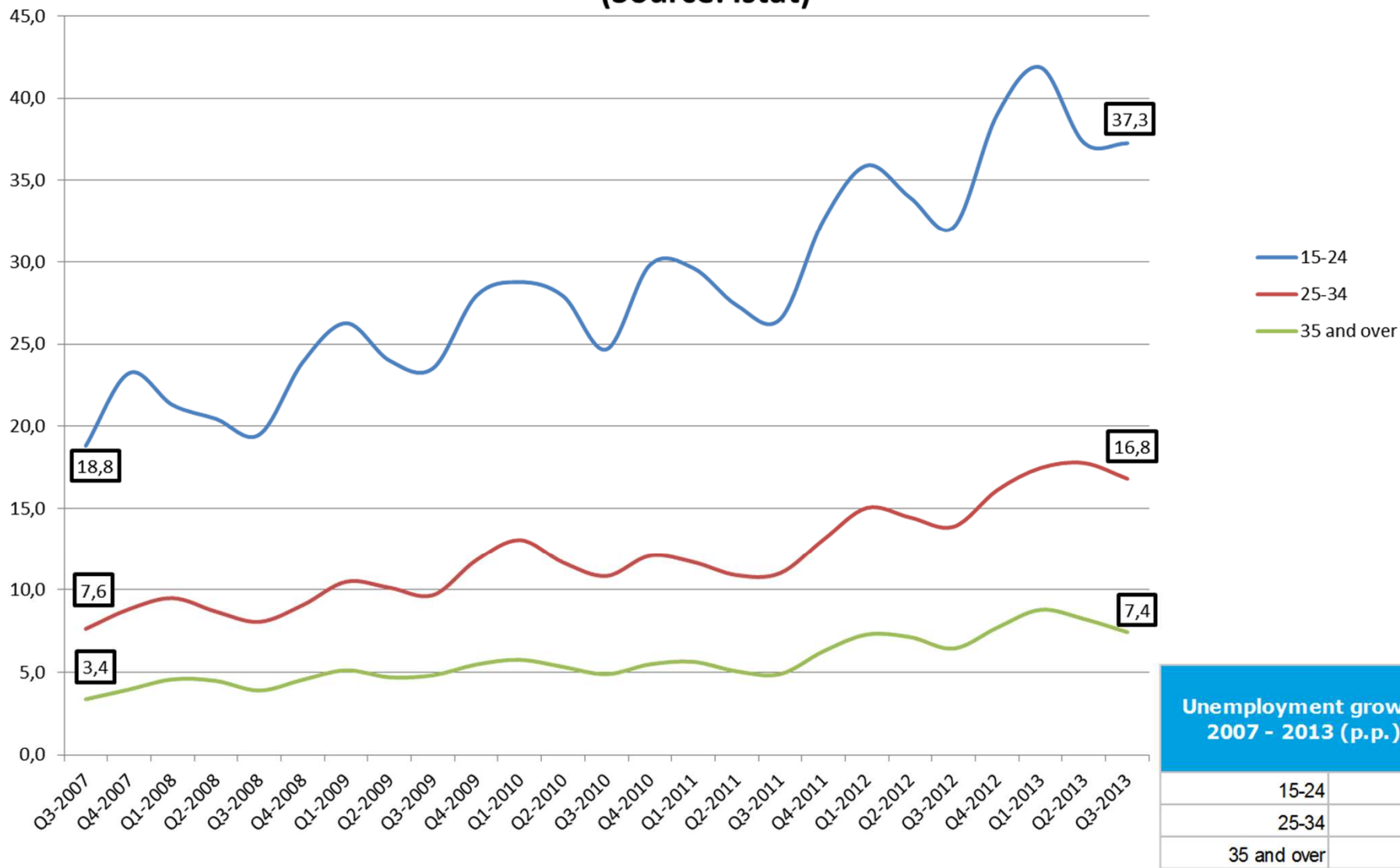
Mario Draghi, Presidente della Banca Centrale Europea, ottobre 2011

«La crescita risulta impossibile in assenza di una solida base di capitale umano.» *Il successo dipende dalla capacità di una nazione di utilizzare la sua gente»*

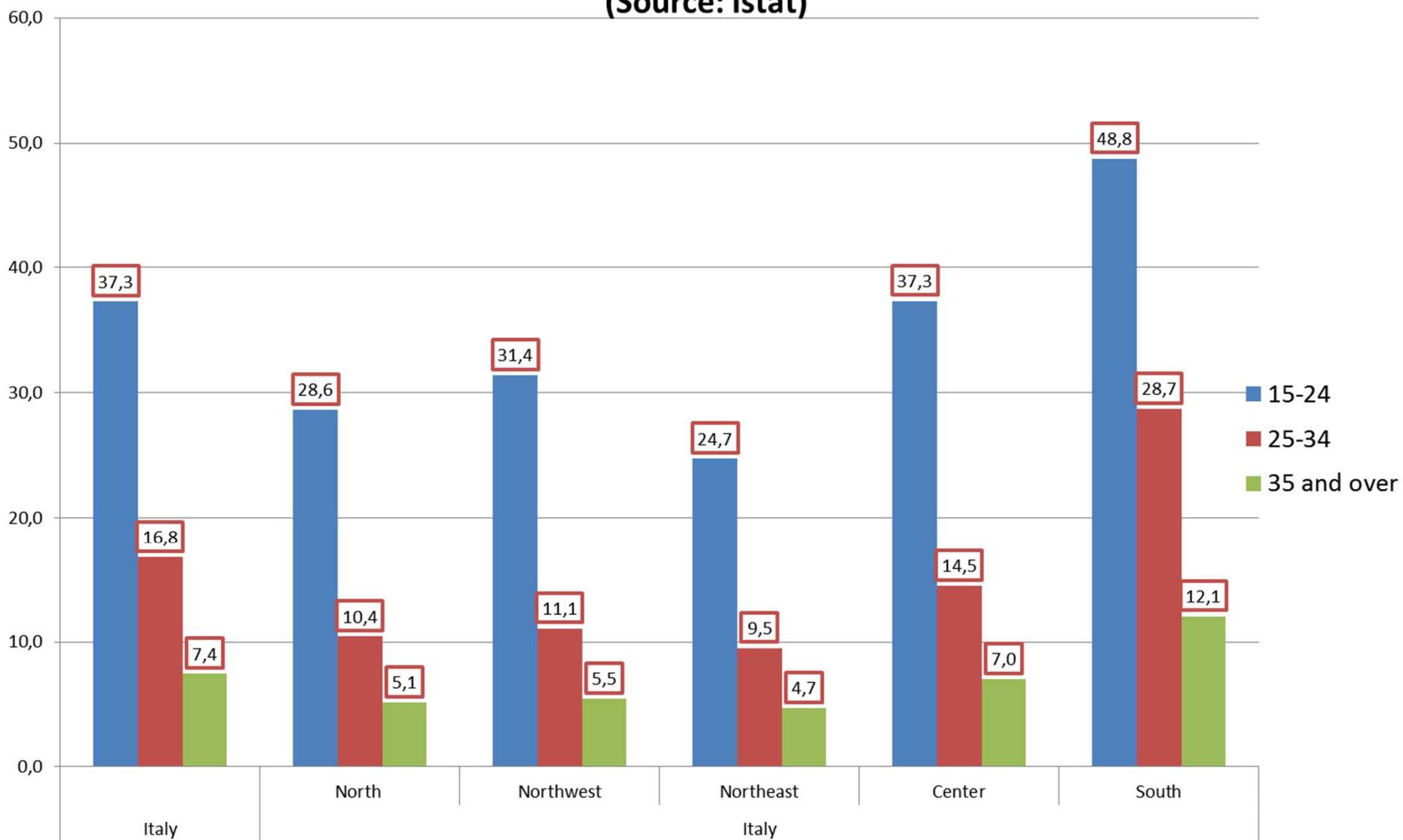
Gary Becker, Premio Nobel per l'Economia 1992



Unemployment rate dynamics 2007-2013 by age group
(Source: Istat)



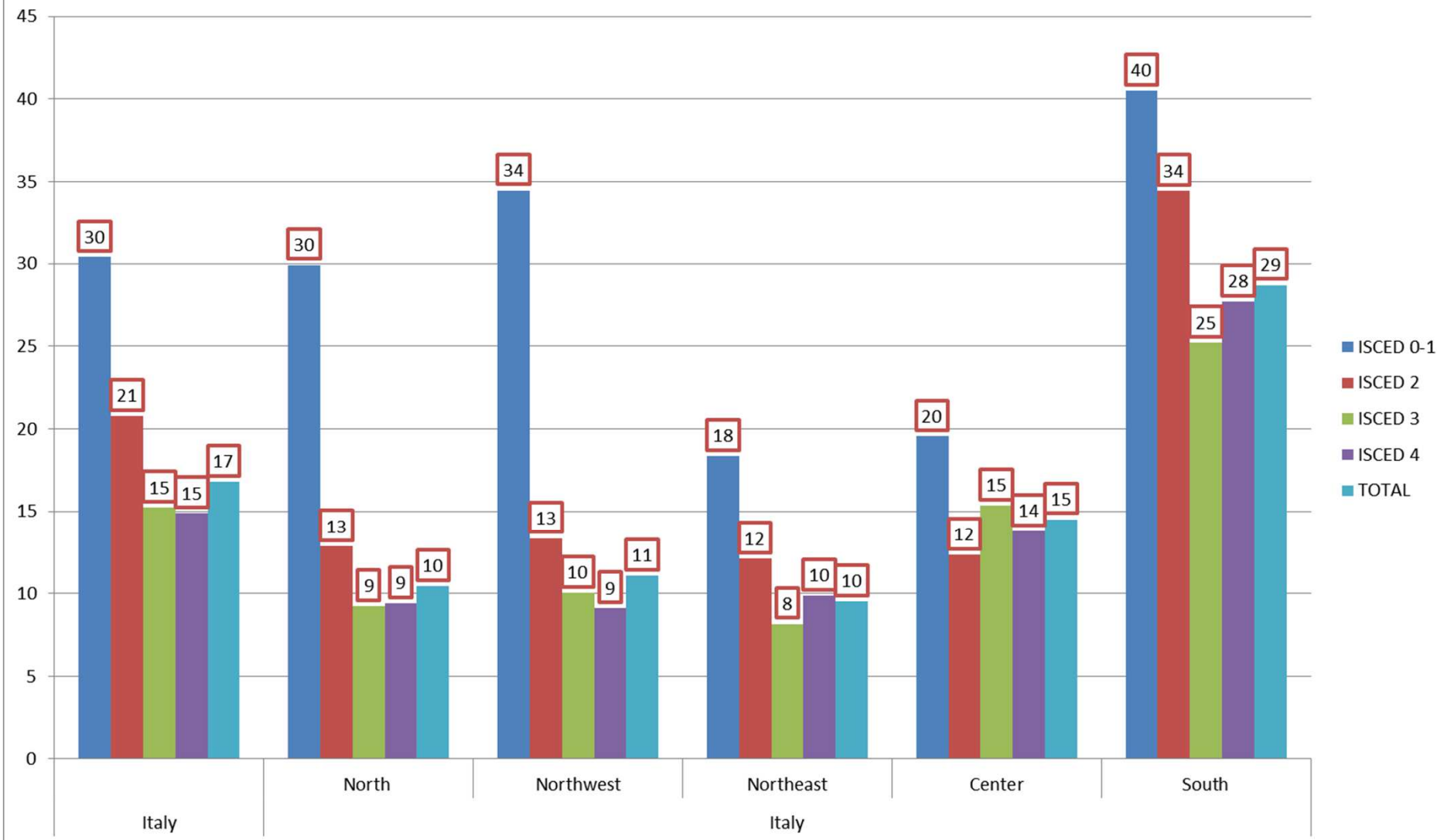
Unemployment rates by age and geographic region, third quarter 2013
 (Source: Istat)

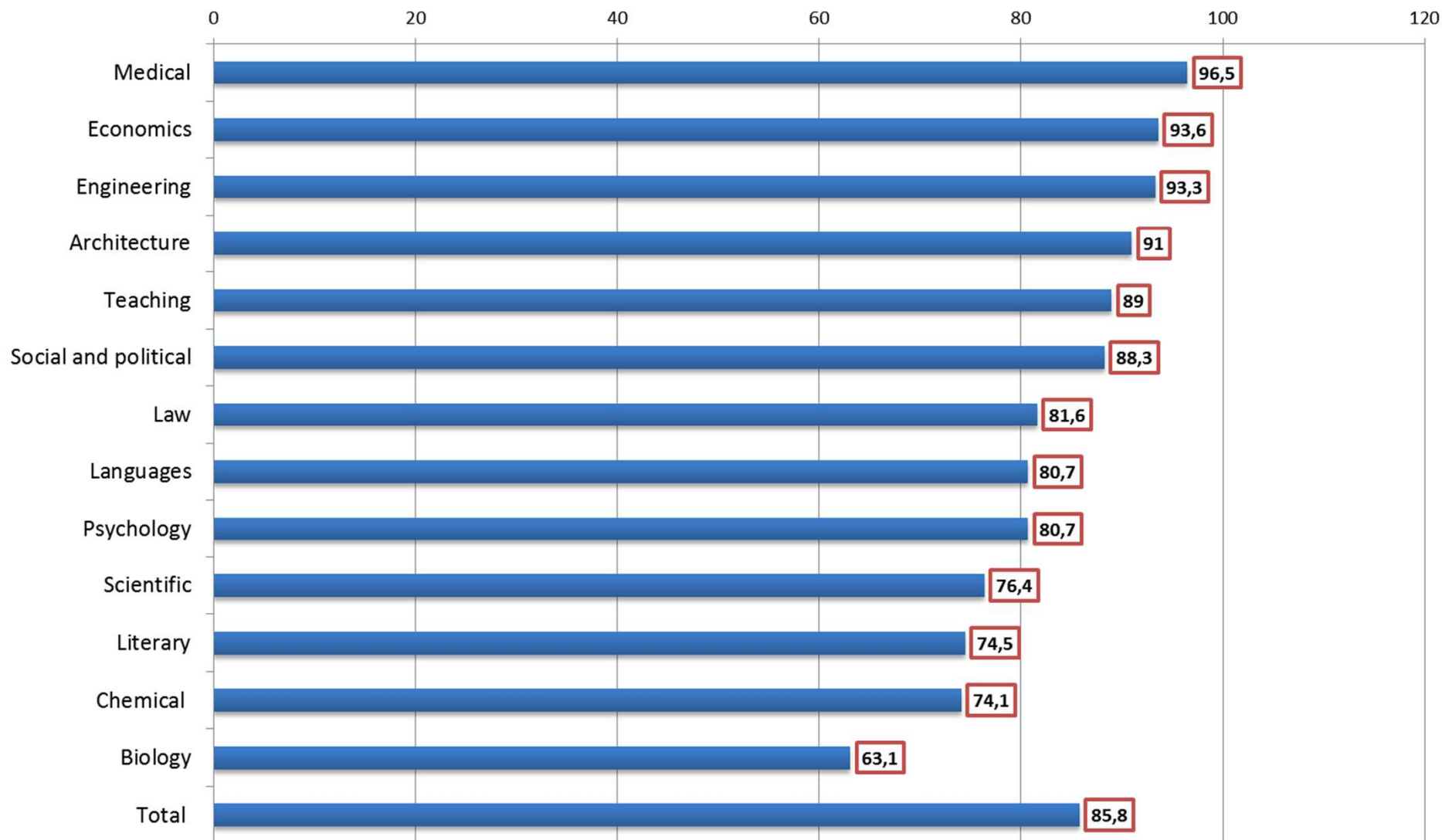


Tassi di disoccupazione fascia 25 – 34 anni per livello di istruzione ed aree geografiche.


(Fonte ISTAT)


Unemployment rates among people aged 25-34 by educational level and region
(Source: Istat)




Employment Rates 5 years after graduation by faculty
(Source: Almalaurea, 2012)

Ci sono alcuni fattori di vulnerabilità che caratterizzano l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro italiano. Per quanto siano indipendenti dal ciclo economico, tendono inevitabilmente a pesare di più nei periodi di recessione.

 Ampia diffusione di un modello culturale che vede i giovani prima impegnati a tempo pieno nella formazione poi nella ricerca del lavoro. Rispetto ad altri paesi UE gli studenti italiani arrivano sul mercato senza nessuna esperienza lavorativa, seppure breve.

 Inesperiencia in termini di ricerca del lavoro (dove cerco lavoro? cosa cerco? Come mi preparo al colloquio?)

 Mancata corrispondenza fra la domanda e l'offerta

 La mancanza di competenze testate ed esperienza lavorativa maturata già con forme di alternanza rende i giovani meno competitivi sul mercato.

📌 La situazione più difficile è quella dei giovani poco qualificati e in particolare quella di chi non ha neppure conseguito una qualifica. Si tratta spesso di persone che sperimentano lunghi periodi di ricerca di lavoro, poco fruttuosi anche in termini di qualità delle posizioni raggiunte, di durata dell'occupazione e con prospettive molto modeste di miglioramento.

⇒ Un ingresso nel mercato del lavoro particolarmente accidentato ed insoddisfacente rischia di produrre cattive conseguenze che si faranno sentire a lungo nella vita lavorativa e sociale dell'individuo, **pregiudicando la disposizione ad investire sul miglioramento delle proprie competenze**, la capacità di interagire positivamente all'interno dei contesti di lavoro in cui ci si trova inseriti, aumentando di conseguenza il rischio di povertà.

Il problema principale in Italia non è solo il tasso di disoccupazione giovanile ma soprattutto il volume di NEET (*not in employment, education or training*)

Ancora poco sviluppata l'alternanza scuola-lavoro. Molti studi dimostrano che le esperienze di lavoro organizzate nel periodo scolastico (stage, tirocini, apprendistato) aiutano i giovani nella successiva fase di transizione dagli studi al lavoro.

⇒ Sono infatti i paesi in cui l'alternanza è poco sviluppata che mostrano i tassi di Neet più alti

Giovani 15-29 anni: la situazione prima della crisi

	Tasso di occupazione		Tasso di disoccupazione		Tasso di Neet	
	2000	2007	2000	2007	2000	2007
Germania	56.4	55.2	7.8	10.9	10.3	11.2
Spagna	45.8	55.4	20.7	13.1	15.4	13.1
Francia	45.5	47.0	16.0	14.4	13.5	12.5
Italia	39.3	39.6	23.9	14.5	21.8	18.9
Paesi Bassi	75.7	74.9	4.0	4.6	6.0	4.9
UK	64.7	62.0	9.3	10.5	12.5	12.9
Ue-15	51.9	53.5	13.3	11.8	13.8	12.6

Fonte: elaborazioni REF su dati Eurostat

Giovani 15-29 anni: come è cambiata la situazione con la crisi

	Tasso di occupazione		Tasso di disoccupazione		Tasso di Neet*	
	II 2008	II 2010	II 2008	II 2010	2007	2009
Germania	56.4	56.0	9.7	9.1	11.2	10.9
Spagna	52.8	41.3	17.2	31.9	13.1	20.4
Francia	47.7	46.7	12.3	16.5	12.5	14.4
Italia	40.1	34.8	14.9	19.8	18.9	20.6
Paesi Bassi	75.7	72.8	4.3	6.3	4.9	5.3
UK	61.7	58.0	10.2	14.2	12.9	14.4
Ue-15	53.7	49.9	11.7	16.2	12.6	14.5

*Per i Neet non sono disponibili i dati sui singoli trimestri, quindi si è scelto di confrontare il 2007 (come anno pre-crisi) e il 2009 (che è l'ultimo dato disponibile nel confronto internazionale).

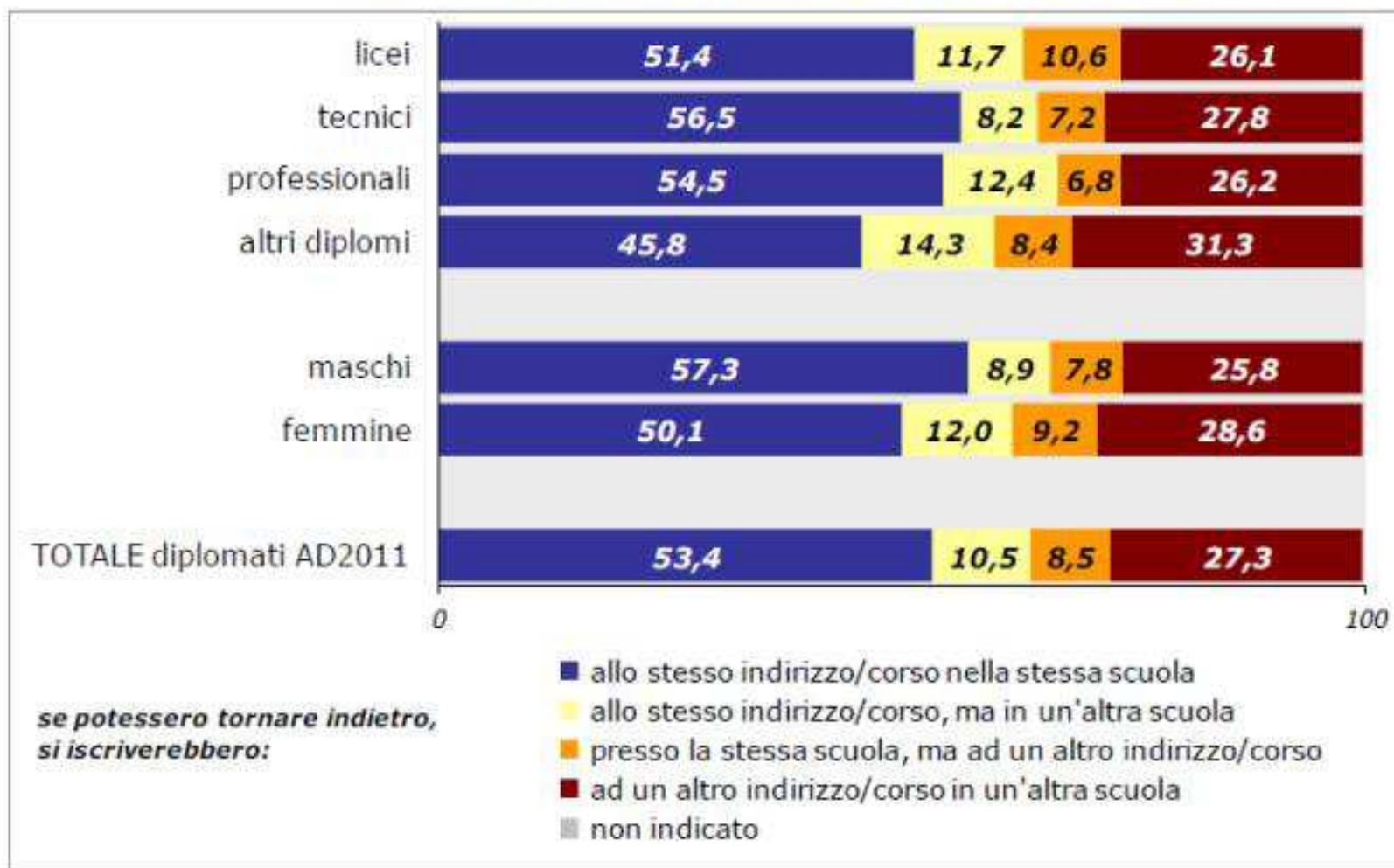
Fonte: elaborazioni REF su dati Eurostat

La formazione deve insegnare ad apprendere. I sistemi di istruzione devono preparare per lavori che non sono stati ancora creati, per tecnologie che non sono state inventate, per problemi che ancora non sappiamo che nasceranno (Alma Diploma).

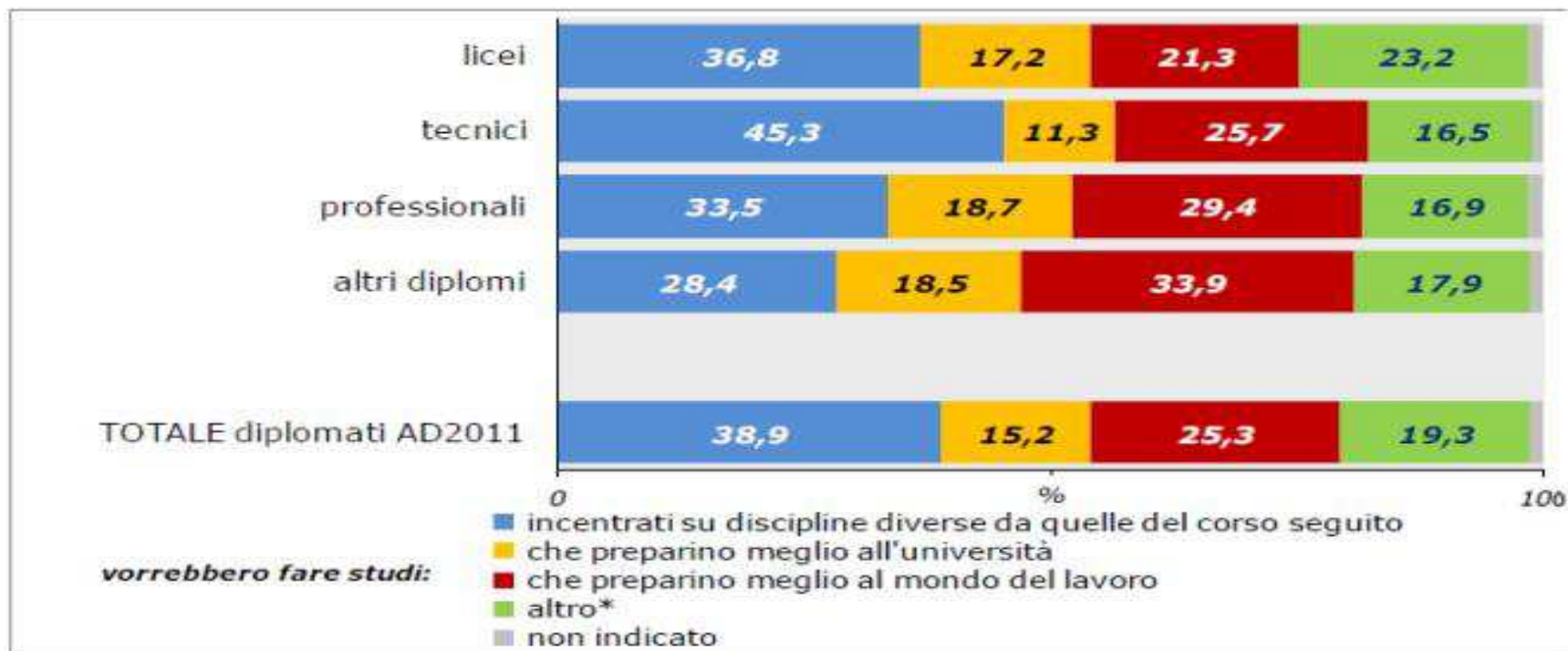
⇒ Questo permette ai giovani, nel loro ingresso nel mercato del lavoro, maggiori opportunità e capacità di adattamento alle più frequenti fasi congiunturali negative, oltre che alla necessità di riposizionare continuamente capitale umano fra settori e territori diversi.

Secondo l'indagine Alma Diploma 2012 un'alta percentuale di diplomati (46%) se potesse tornare indietro cambierebbe indirizzo e/o scuola. Fra le ragioni molto sentita è anche la consapevolezza di non essere adeguatamente formati per il mondo del lavoro.

Si iscriverebbero nuovamente allo stesso corso?



Perché cambierebbero (scuola o indirizzo)?



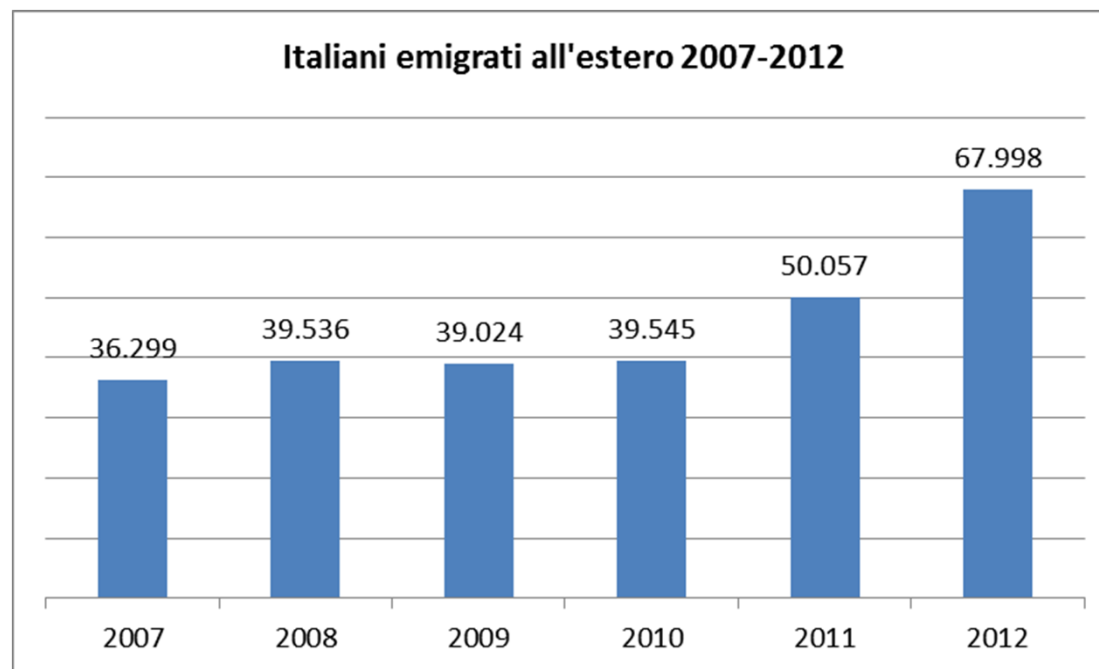
* La voce "altro" comprende le seguenti motivazioni:

- "vorrebbero fare studi meno impegnativi"
- "vorrebbero avere rapporti migliori con gli insegnanti"
- "vorrebbero avere rapporti migliori con i compagni di studio"
- "altro"

Cosa si intende per fuga dei cervelli?

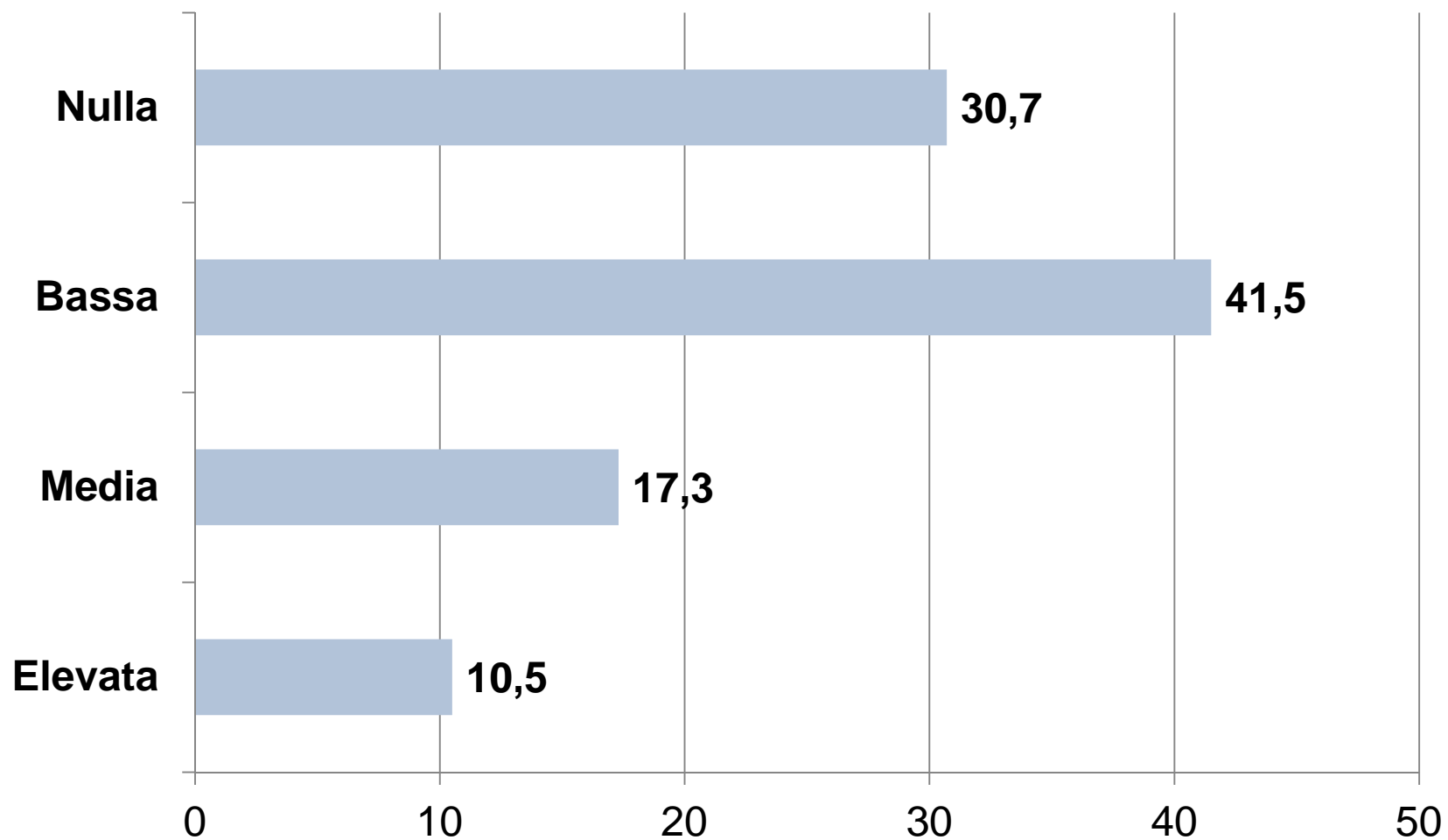
⇒ *l'abbandono di un paese a favore di un altro da parte di professionisti o persone con un alto livello di istruzione, generalmente in seguito all'offerta di condizioni migliori di retribuzione o di vita* (tratto da Enciclopedia Britannica)

- Dal 2007 al 2012 il numero annuo di Italiani emigrati all'estero è aumentato dell'87%, in particolar modo a partire dal 2010



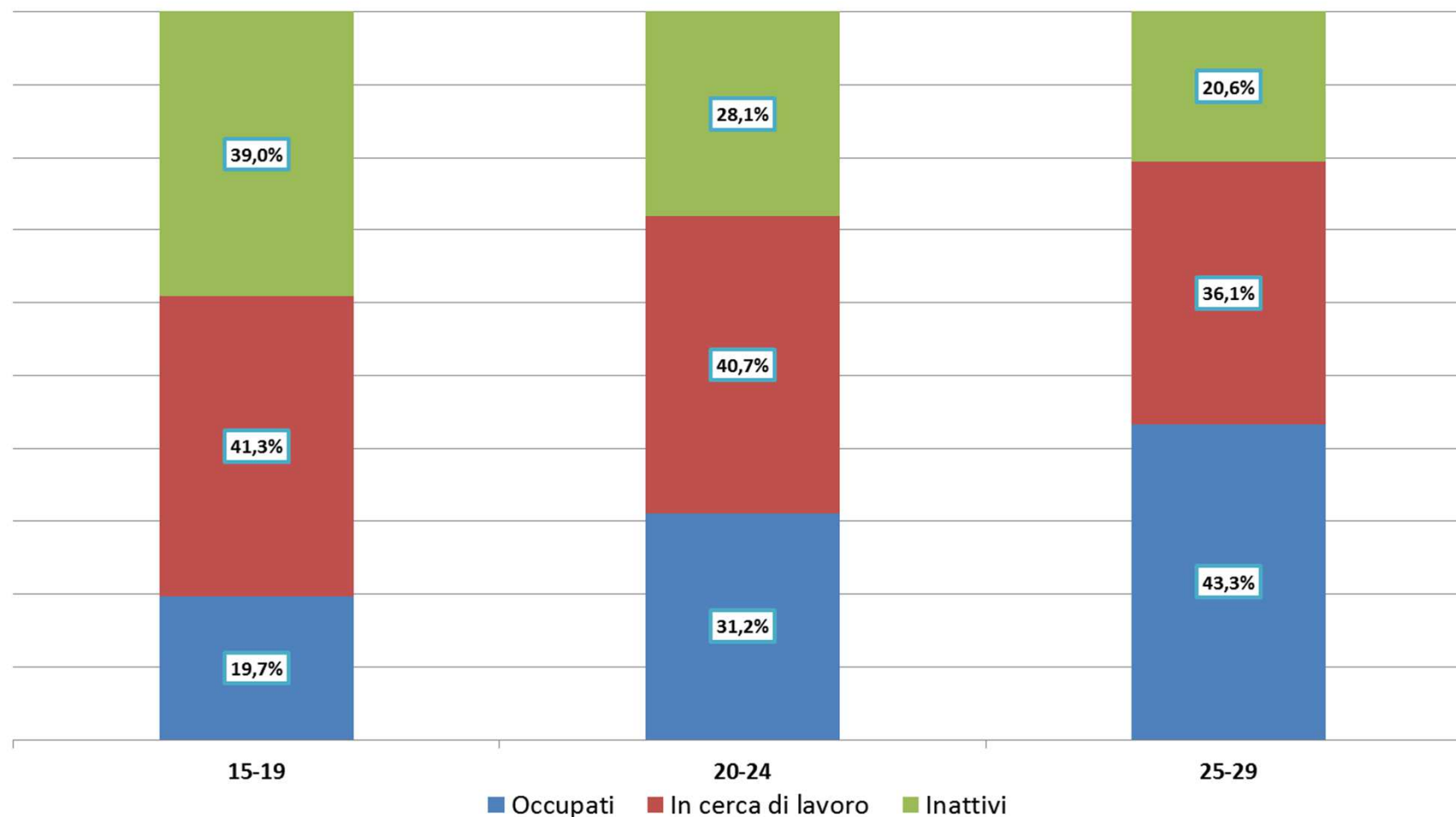
- Il 49% degli emigrati ha età compresa fra i 20 e i 39 anni di età, il 23% ha età fra i 40 e i 59 anni, mentre il 9% ha più di 60 anni di età
- I maschi sono il 57% degli emigrati
- A partire dal 2002, la quota di laureati sul totale degli emigrati è aumentata dall'11,9% fino a raggiungere la quota del 27,6% nel 2012

Tra le mete di espatrio, sono prevalenti le destinazioni europee e nordamericane: Germania, Gran Bretagna, Svizzera, Francia e Stati Uniti.

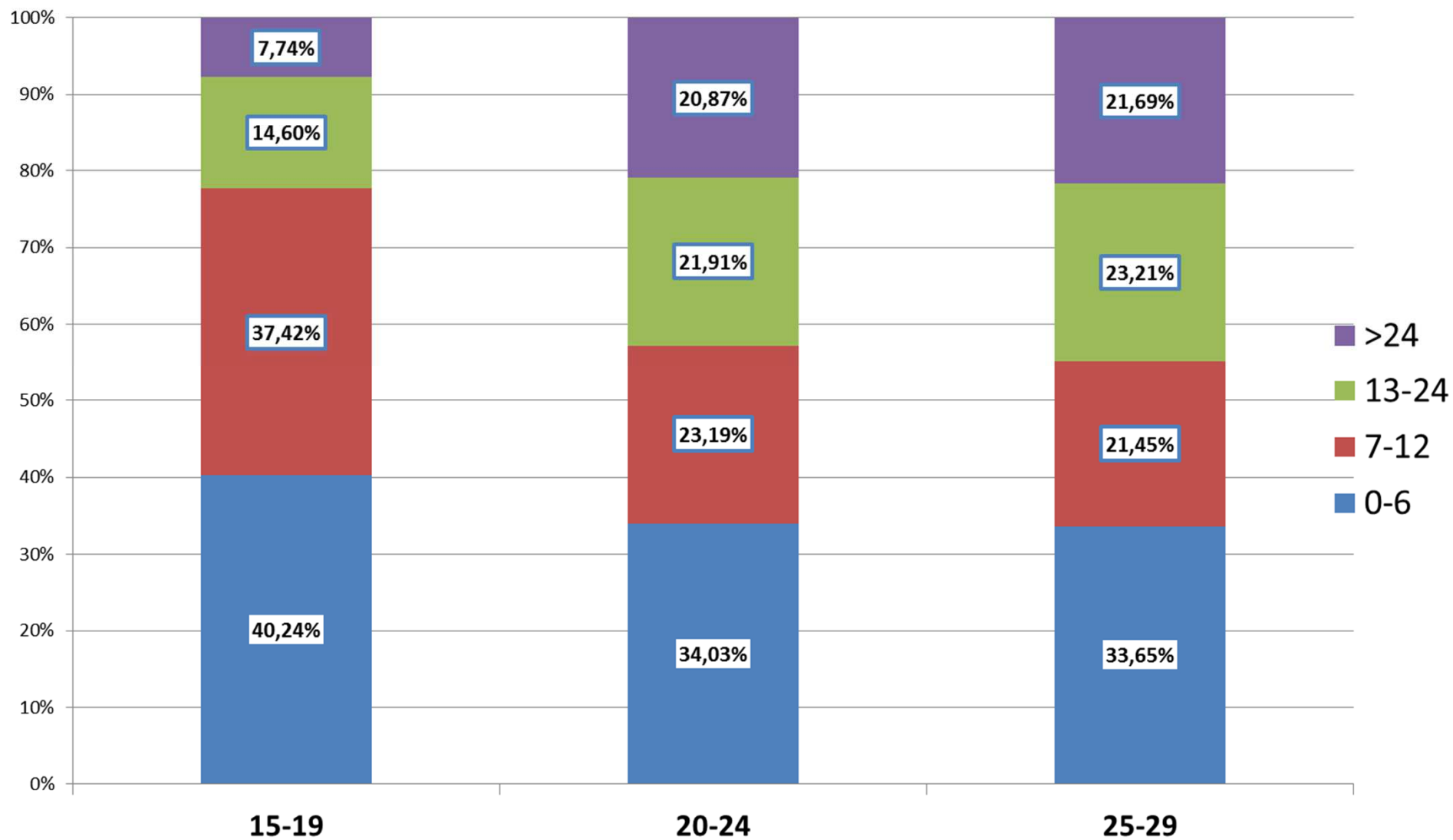


Fonte: Simona Monteleone e Benedetto Torrisi (2012), *A micro data analysis of Italy's brain damage*, Università di Napoli

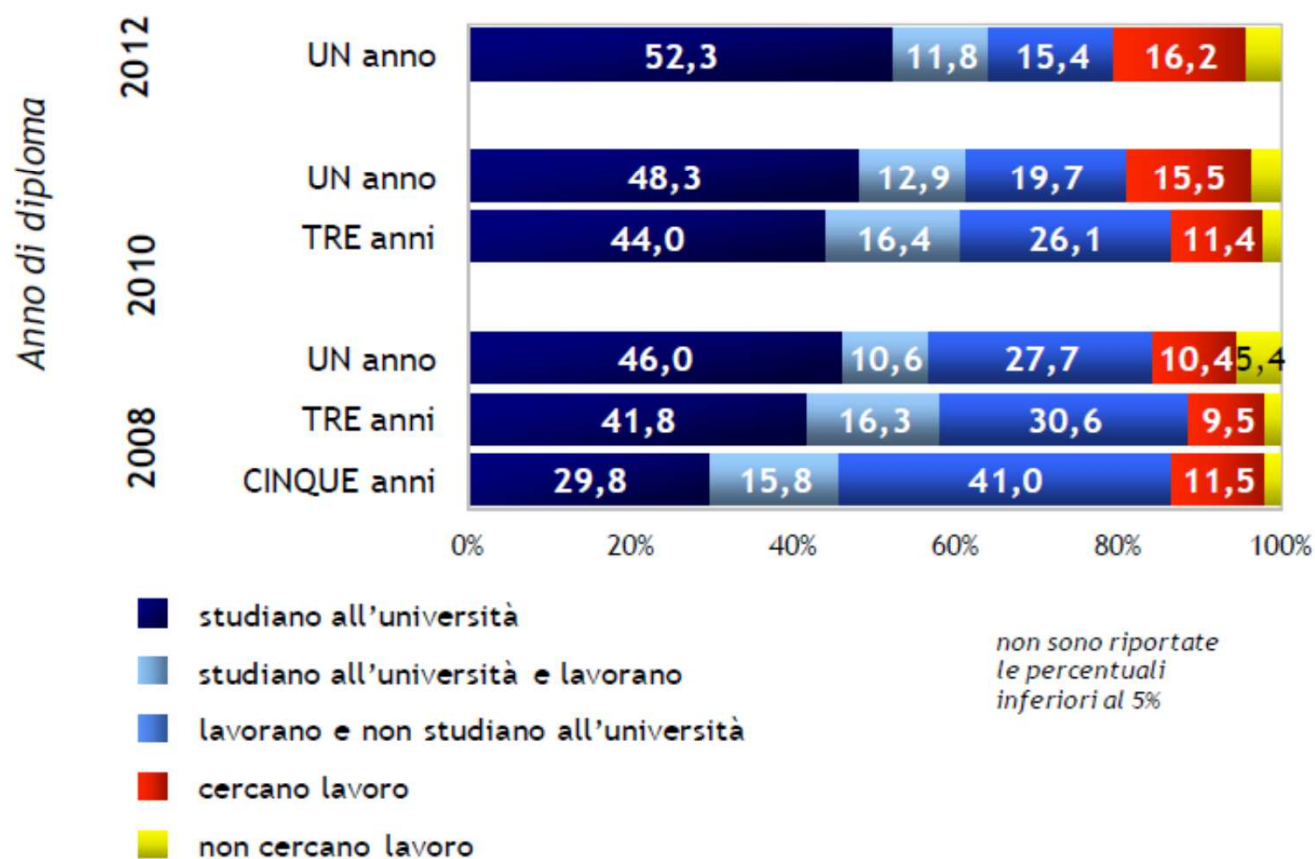
Condizione occupazionale a un anno dei soggetti usciti dal sistema dell'istruzione - Fonte: Istat



Giovani 15-29 disoccupati o inattivi secondo classi di durata della ricerca di lavoro espressa in mesi - Fonte: ISTAT



Diplomati 2012, 2010 e 2008: condizione occupazionale e formativa



Fonte: Almalaurea
2014

Occupazione
giovanile:
Quadro degli
indicatori
statistici
principali

Tassi di occupazione

	2006	2009	2012
EU 27	49,7	48,5	46,7
EU 15	52,8	50,8	48,5
Germania	54,0	56,6	57,7
Spagna	53,7	43,6	33,8
Francia	46,3	46,8	45,0
Italia	39,9	35,0	31,3
Regno Unito	62,7	59,0	58,5

Tassi di disoccupazione

	2006	2009	2012
EU 27	13,4	15,1	17,6
EU 15	12,5	15,2	17,6
Germania	12,0	9,8	7,0
Spagna	13,5	27,6	39,9
Francia	15,2	16,7	17,2
Italia	15,9	18,6	25,7
Regno Unito	10,5	14,8	15,6

Tasso di NEET

	2006	2009	2012
EU 27	14,0	14,8	15,8
EU 15	13,6	15,0	15,9
Germania	12,7	11,4	9,3
Spagna	13,2	20,4	22,6
Francia	13,0	14,5	15,0
Italia	19,2	20,5	23,9
Regno Unito	:	14,4	15,4

Le assunzioni programmate in Emilia Romagna nel I trimestre 2014

Prime dieci qualifiche

	Assunzioni previste (v.a)	di cui (%):					di difficile reperire	con specifica esperienza
		a tempo indeterminato	a tempo determinato	appren- distato	altri contratti			
TOTALE - Emilia Romagna	11.140	28,8	60,2	8,1	3,0	12,0	56,9	
Cuochi, camerieri e professioni simili	1.250	14,1	57,9	13,4	14,6	7,3	63,5	
Commessi e altro personale qualificato nelle attività commerciali	1.140	12,4	74,0	11,5	2,1	10,0	52,7	
Operai metalmeccanici ed elettromeccanici	1.070	37,0	49,8	12,3	0,9	24,0	70,1	
Specialisti e tecnici amministrativi, finanziari e bancari	620	27,9	60,1	11,5	0,5	4,0	47,3	
Personale di segreteria e servizi generali	620	34,4	52,7	12,5	0,3	14,0	69,3	
Operatori dell'assistenza sociale e dei servizi sanitari	510	35,8	62,8	--	--	8,9	69,9	
Ingegneri e specialisti in discipline scientifiche e della vita	500	40,7	45,4	12,3	1,6	47,0	63,1	
Tecnici in campo informatico, ingegneristico e della produzione	480	40,0	47,4	8,8	3,8	19,4	60,8	
Operai specializzati e conduttori di impianti nell'industria alimentare	460	17,1	74,4	8,2	0,2	11,7	36,0	
Addetti alla gestione dei magazzini e spedizionieri	430	18,8	73,7	6,6	0,9	5,9	38,0	

Emilia Romagna	11.140	100,0%
Piacenza	580	5,2%
Parma	1.150	10,3%
Reggio Emilia	1.100	9,9%
Modena	1.460	13,1%
Ferrara	630	5,7%
Bologna	3.370	30,3%
Forlì-Cesena	960	8,6%
Ravenna	1.120	10,1%
Rimini	770	6,9%

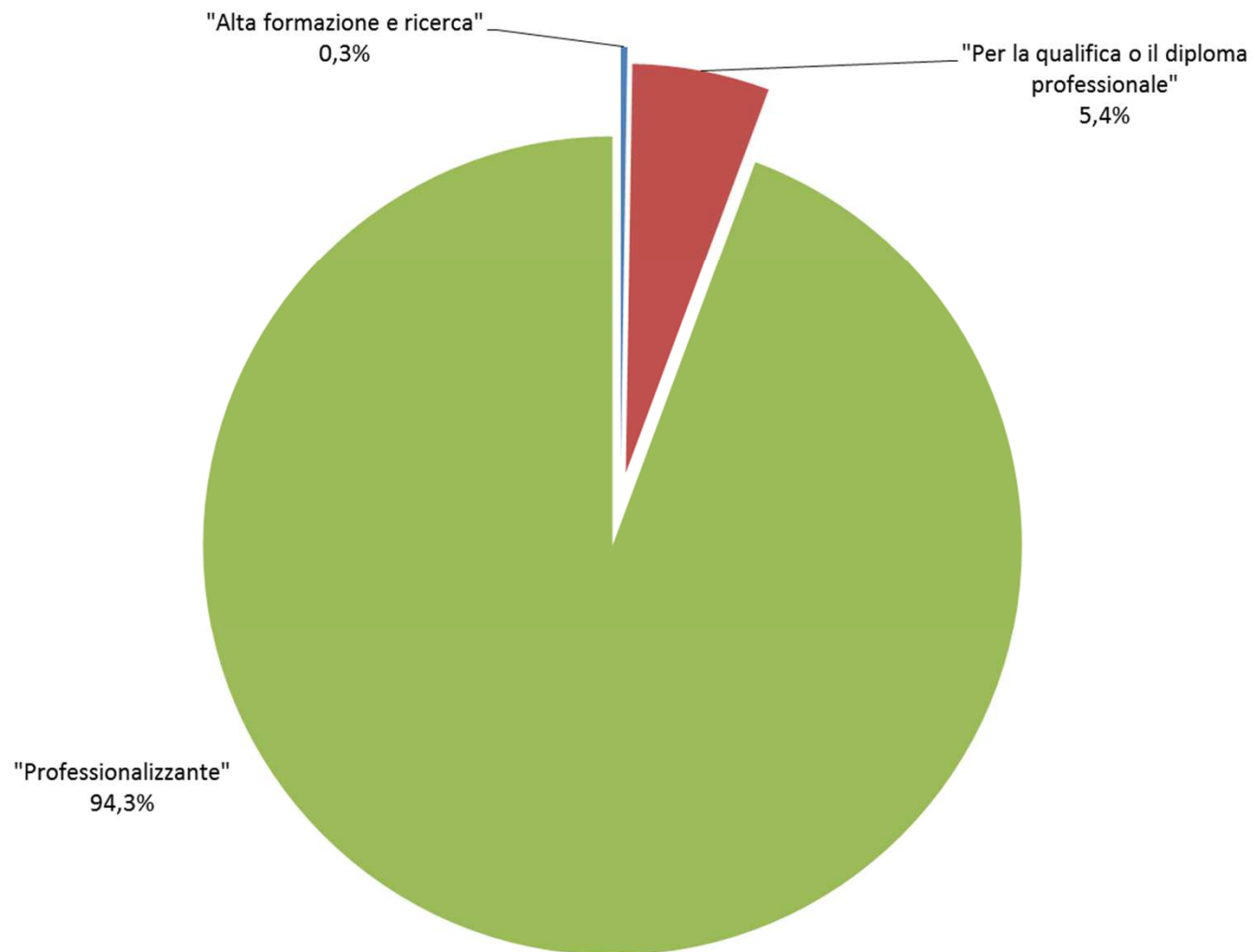
Fonte: **Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior**

L'INTEGRAZIONE DEI GIOVANI NEL MERCATO DEL LAVORO: I CONTRATTI DI APPRENDISTATO.

- **Può essere utilizzato per assumere giovani fra i 15 e i 29 anni di età**
- **E' (Era ?) legalmente considerato un contratto a tempo indeterminato**
- **E' il più importante a contenuto formativo**
- **Gode di un incentivo economico: bassa contribuzione**
- **La formazione obbligatoria (?) ha una durata minima di sei mesi**
- **E' regolato da una combinazione di:**
 - **Leggi Nazionali**
 - **Leggi regionali che definiscono gli standard formativi**
 - **Contrattazione sindacale collettiva per la definizione della durata e del tipo di formazione richiesta per ogni singolo profilo professionale**

- **Training apprenticeship**, (*“Per la qualifica o il diploma professionale”*) leading to qualification and vocational qualification
- **Occupational apprenticeship**, (*“professionalizzante”*) a qualifying contract through on-the-job training (the most common scheme)
- **Advanced training apprenticeship**, (*apprendistato in alta formazione*) an occupationally based apprenticeship leading to the attainment of a tertiary degree
- **Research apprenticeship**, an occupationally based apprenticeship linked to the profession of the researcher

Apprenticeship contracts in 2012 by type (source: INPS)



Transition rates of apprentices to other employment forms 2005-2008

	Permanent employee	Fixed term employee	Self Employed	Total
One year	7,3%	10,6%	3,5%	21,4%
Two years	17,6%	14,5%	5,6%	37,7%
Three years	28,9%	16,4%	7,1%	52,4%

Average number of apprenticeship contracts by type and geography. (Source: INPS)

	Absolute values						One year variations %			
	2009		2010		2011*		2010		2011*	
	Professional	Other	Professional	Other	Professional	Other	Professional	Other	Professional	Altro
North	223.262	106.441	220.603	78.301	219.923	60.390	-1,2%	-26,4%	-0,3%	-22,9%
North West	118.641	57.096	116.221	41.696	113.860	32.426	-2,0%	-27,0%	-2,0%	-22,2%
North East	104.621	49.346	104.383	36.604	106.063	27.964	-0,2%	-25,8%	1,6%	-23,6%
Center	107.402	44.224	109.409	31.010	107.751	23.391	1,9%	-29,9%	-1,5%	-24,6%
South	68.672	44.668	69.244	33.219	67.727	25.376	0,8%	-25,6%	-2,2%	-23,6%
Italy	399.335	195.333	399.255	142.530	395.401	109.157	0,0%	-27,0%	-1,0%	-23,4%

<i>Number of apprentices by economic activity</i>					
Sector	Absolute values			Yearly variations%	
	2009	2010	2011	2010	2011
Manufacturing	52.796	60.470	62.199	14,5%	2,9%
Constructions	49.524	47.339	39.430	-4,4%	-16,7%
Commerce	59.000	59.022	58.275	0,0%	-1,3%
Hotelry and restaurants	59.159	58.876	57.123	-0,5%	-3,0%
Transports	5.451	6.146	5.912	12,7%	-3,8%
Banking	4.113	4.726	3.249	14,9%	-31,3%
Professional services	25.921	25.181	27.543	-2,9%	9,4%
Health	2.700	2.606	2.707	-3,5%	3,9%
Public services	22.223	22.612	21.581	1,8%	-4,6%
Other	2.196	2.098	2.363	-4,5%	12,6%
Totale	283.083	289.076	280.382	2,1%	-3,0%

Source: Inps

Top 8 job profiles for apprentices in 2012 (Source: INPS)

Waiters	12,1%
Sales clerks	11,0%
Bartenders	9,9%
Cooks	6,5%
Clerks	6,5%
Coiffeurs	3,4%
Bricklayers	3,1%
Lifeguards	2,5%
Other	45,1%
Total	100,0%

- **TACKLING YOUTH UNEMPLOYMENT:**
 - **THE YOUTH GUARANTEE INITIATIVE**

- **PRIMARY TARGETS:**

- Registered unemployed youth 15-29 (900.000)
- Unregistered unemployed youth 15.29 (650.000)

- **YOUTH GUARANTEE RESOURCES:**

- ABOUT 1,5 BILLION EUROS (European and national funding)

- **ACTIONS:**

- Funding traineeships (especially for NEET Youth)
- Additional economic incentives for apprenticeships
- Vocational guidance
- Incentives for self-employment
- Specialized employment services

BPI'S APPROACH TO YOUTH LABOUR MARKET INTEGRATION

«PIL»

(Pathways to labour market integration)

a) The traditional approach to transition



A sequential approach:



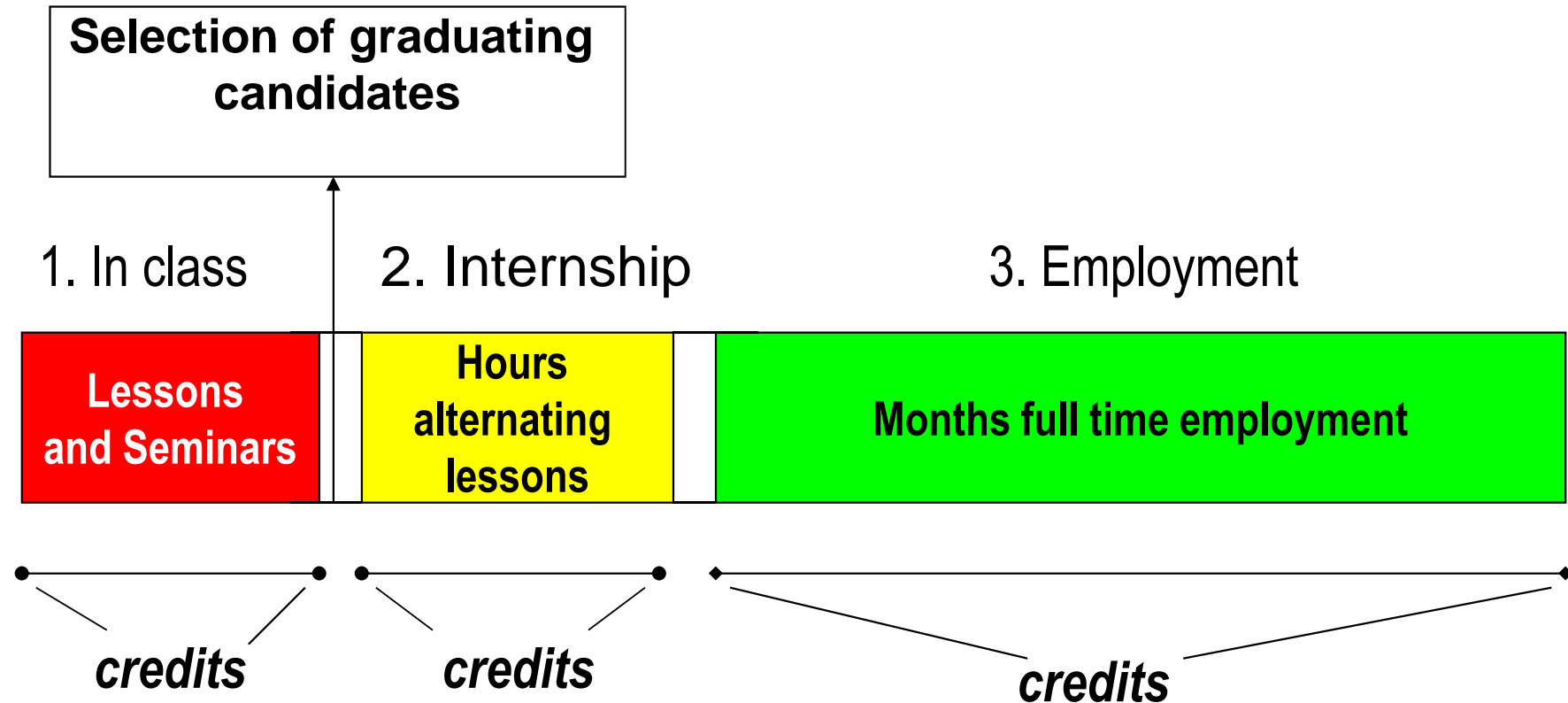
b) The PIL approach:



Each phase is integrated into the others during education and training:



PIL STAGES



- **1. In class (40 Hours)**

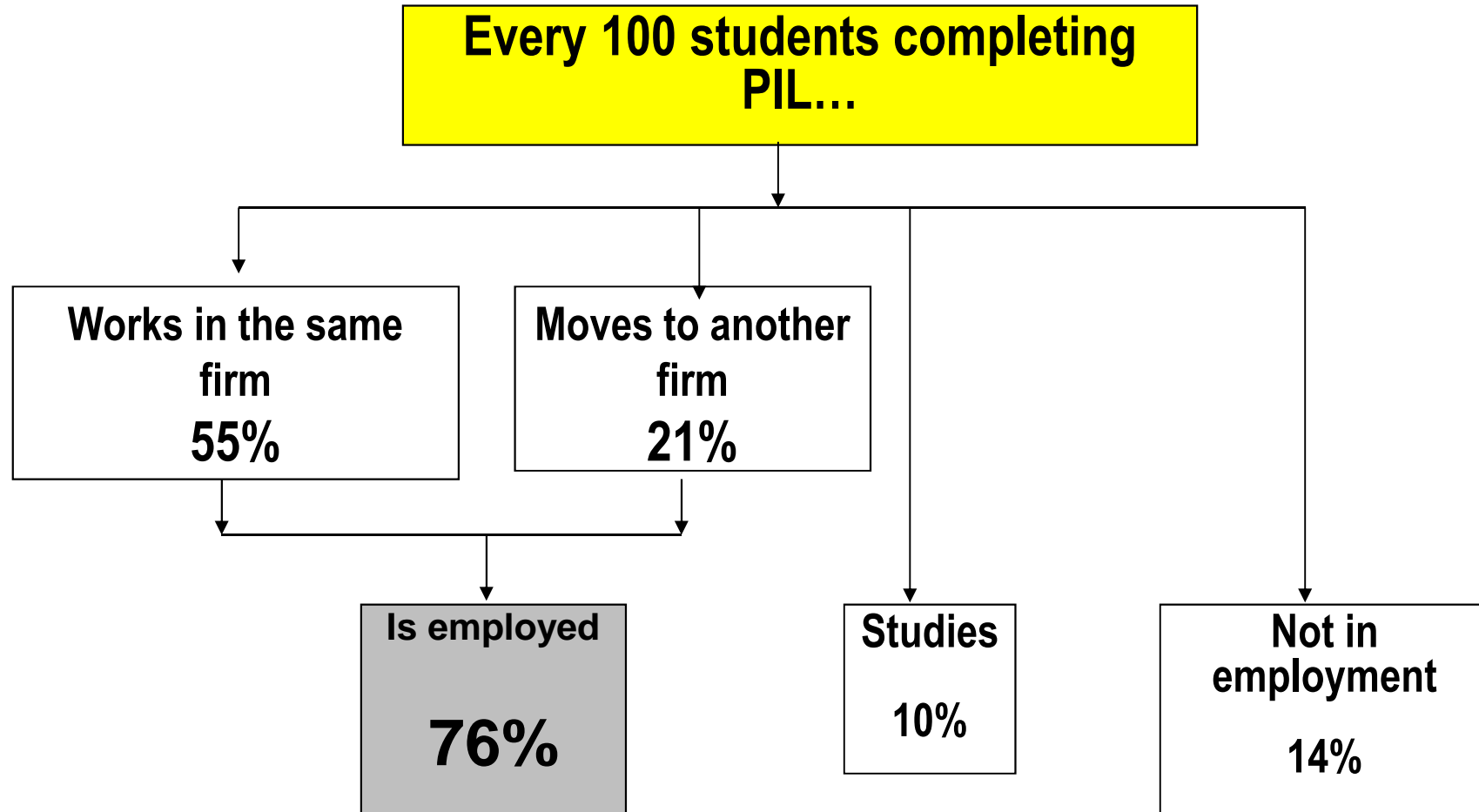
- Dealing with labour relations, work organization, health and safety issues, communication and personal skills
- Job positions within participating firms are presented to candidates, along with their organizations and working methods
- At the end of this stage candidates are selected, after an introductions to a wider variety of job positions included in the program



- **2. Internship (340 hours).**

- Graduating candidates, work as interns for three months in the participating firm.
- At the end of the internship candidates are hired on a full term basis
- Internship is meant to be a preliminary training period

■ 3. Employment period

- Candidates are hired for 6 months, on a full time basis
- Usually contracts are fixed term in 40% of the cases; while they are project contracts in 45% of cases.



-  **Il contesto organizzativo e di mercato in cui le aziende operano è costituito da continui e repentini cambiamenti;**
-  **Il lavoro è organizzato per progetti e per processi e non più per mansioni e funzioni.**

Le percentuali di assunzione di giovani fino a 25 anni per titolo di studio rilevate da Unioncamere.

SCUOLA DELL'OBBLIGO 24%

DIPLOMATI AMM.VI/COMM.LI 19%

DIPLOMATI TECNICI 13%

LAUREATI 9%

Le percentuali di assunzione di giovani fino a 25 anni per titolo di studio rilevate da Obiettivo Lavoro





SCUOLA DELL'OBBLIGO 25%

DIPLOMATI AMM.VI/COMM.LI 25%

DIPLOMATI TECNICI 10%

LAUREATI 8%

Le aziende oggi sono molto più attente che in passato a valutare con attenzione:


-  Il possesso di competenze coerenti con l'ambiente organizzativo in cui la persona si inserisce**
-  La capacità delle persone di evolversi, adeguarsi e sostenere lo sviluppo dell'organizzazione**
-  La disponibilità delle persone e la loro flessibilità intesa principalmente come cambiamento di ruolo**
-  I costi diretti ed indiretti**


- Il percorsi più rapidi di accesso al lavoro sono quelli **TECNICI** e **PROFESSIONALI** che però registrano un calo del 3% anno su anno..
- Si segnalano da soli: comunicano il *“che cosa si sa fare...”*
- Anche le lauree mantengono efficacia quando riescono a comunicare che cosa si sa fare: *so fare statistiche, so progettare, so programmare...*
- I dati relativi alle assunzioni però appaiono quasi sconcertanti...: **25 % scuola dell'obbligo**
- **Perché ?**: la vita lavorativa risulta ancora la formazione più importante. L'esperienza maturata nella stessa azienda vale sul mercato in molti casi più di un diploma e di una laurea. *Il 98% delle imprese italiane ha meno di 30 dipendenti.*

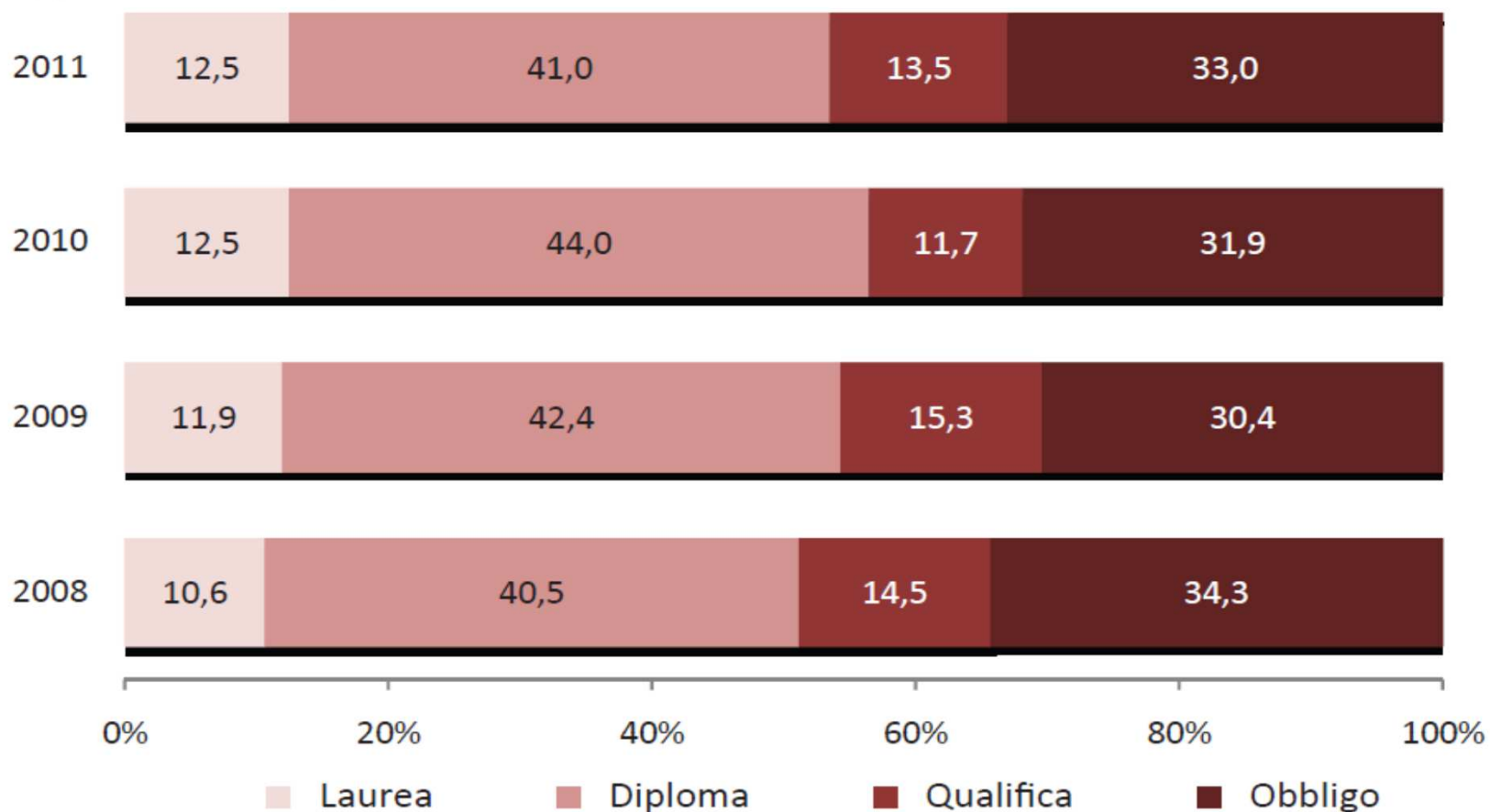
A alcune considerazioni

- Il nostro mercato del lavoro è ancora un mercato a crescita “*interna*” : sistemi di valutazione e accrescimento all’interno della stessa impresa.
- In assenza di forme strutturate di alternanza e di affermazione dell’apprendistato come canale di accesso, le competenze vengono trasmesse direttamente dall’artigiano al quale può bastare anche una scolarità bassa perché le sue competenze non sono riproducibili esternamente.
- Bassa scolarità significa però maggior rigidità: a fronte dei mutamenti di scenario la ricollocazione di persone a bassa scolarità è molto più difficile.

 Nel 2012, fra le assunzioni programmate delle imprese, è tornato a crescere il peso delle LAUREE TRIENNALI.

 La maggior parte della domanda sembra coinvolgere i laureati dell'AREA ECONOMICO, in aumento rispetto al 2010 (dati Excelsior). All'interno di tale gruppo i singoli indirizzi presentano andamenti molto differenziati: in crescita la domanda di economisti, mentre quella di laureati con indirizzo politico-sociale e con indirizzo statistico risulta in flessione.

 Il secondo gruppo per domanda di laureati è quello dell'AREA ARCHITETTURA-INGEGNERIA. Anche in questo caso all'aumento consistente di ingegneri industriali e elettronici e dell'informazione, si registra una flessione della domanda di ingegneri civili e ambientali.

**ASSUNZIONI NON STAGIONALI PROGRAMMATE DALLE IMPRESE PER LIVELLO DI ISTRUZIONE
ANNI 2008-2011
(QUOTE PERCENTUALI)**

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

➤ Il diploma Tecnico e Professionale rappresenta la massima sintesi fra competenze esterne e competenze interne all'azienda: *per trovare un lavoro "non serve" una laurea.*

➤ Percentuale di laureati in:

Italia:	11,6%
Olanda:	32,7%
Gran Bretagna:	30 %
Germania:	27,1%
Francia:	26 %
Media UE:	22,7%

➤ Una laurea significa propensione all'innovazione: tecnica, organizzativa, di servizi, commerciale..

➤ Un paese che non fa innovazione non è in grado di utilizzare tutte le risorse e le competenze delle persone ovvero un paese che non è in grado di utilizzare tutte le risorse e le competenze delle persone non è in grado di fare innovazione. Senza innovazione si soccombe economicamente prima socialmente poco dopo

➤ *Smettere di pensare che il valore di una persona dipenda dal lavoro che questa svolge.*

➤ **Scuola, Associazioni di Impresa, Agenzie per il Lavoro possono lavorare insieme per costruire veri percorsi di orientamento e di alternanza. Percorsi che si sviluppino durante l'anno con simulazioni di impresa e rapporti continuativi con aziende. Per colmare il gap fra apprendimento scolastico e ingresso nel mondo del lavoro l'alternanza dovrebbe essere un'attività curricolare.**

- **Perseguire con forza le proprie aspirazioni: *chiedersi costantemente se queste sono chiare e forti.***
- **Evitare che le aspirazioni diventino frustrazioni...**
- **Studiare il territorio e il settore in cui si vorrebbe poter lavorare: il web è un luogo ricco di informazioni preziose**
- **Cercare di conoscere le imprese tramite Career Day, Job Meeting, Agenzie per il Lavoro, Fiere di Settore e puntare ad avere un colloquio vero e diretto.**
- **Non spedire decine di fotocopie del proprio curriculum ma pensare al lavoro che si potrebbe svolgere in quella specifica azienda**
- **Costruire “avatar” del proprio curriculum pensando che cosa di quanto sappiamo o sappiamo fare potrebbe interessare a quella azienda specifica.**



BPI group 

Change Management Consulting



Maurizio Mirri

Aprile 2014

Ce document reste la propriété intellectuelle de BPI. Il ne doit en aucun cas être diffusé à des tiers quels qu'ils soient sans l'autorisation expresse de BPI. Des documents spécifiques pourront être réalisés autant que de besoin pour servir de supports de communication.

