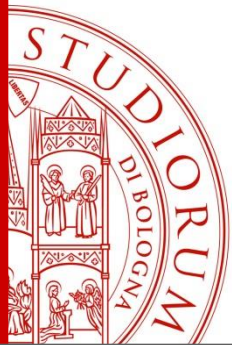


CERCARE LAVORO È UN LAVORO: METODI PER UNA RICERCA ORGANIZZATA E MIRATA

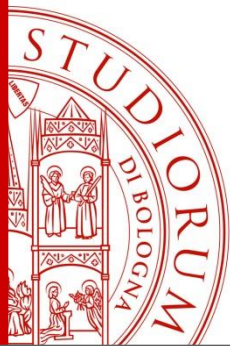
a cura di:

CETRANS – Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna

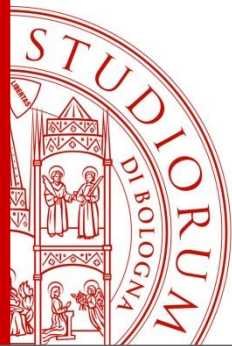


Indice

- Ricerca attiva del lavoro
- Rispondere agli annunci di lavoro
- Autocandidarsi
- Personal branding e reputazione online
- Contratti di lavoro



RICERCA ATTIVA DEL LAVORO



RICERCA ATTIVA DEL LAVORO

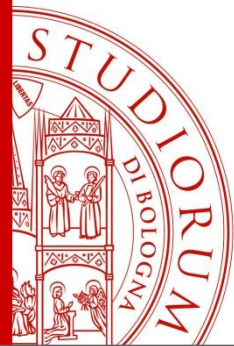
**È NECESSARIO
SAPERE...**

- Perché?
- Cosa?
- Quando?
- Dove?
- Come?
- Con chi?

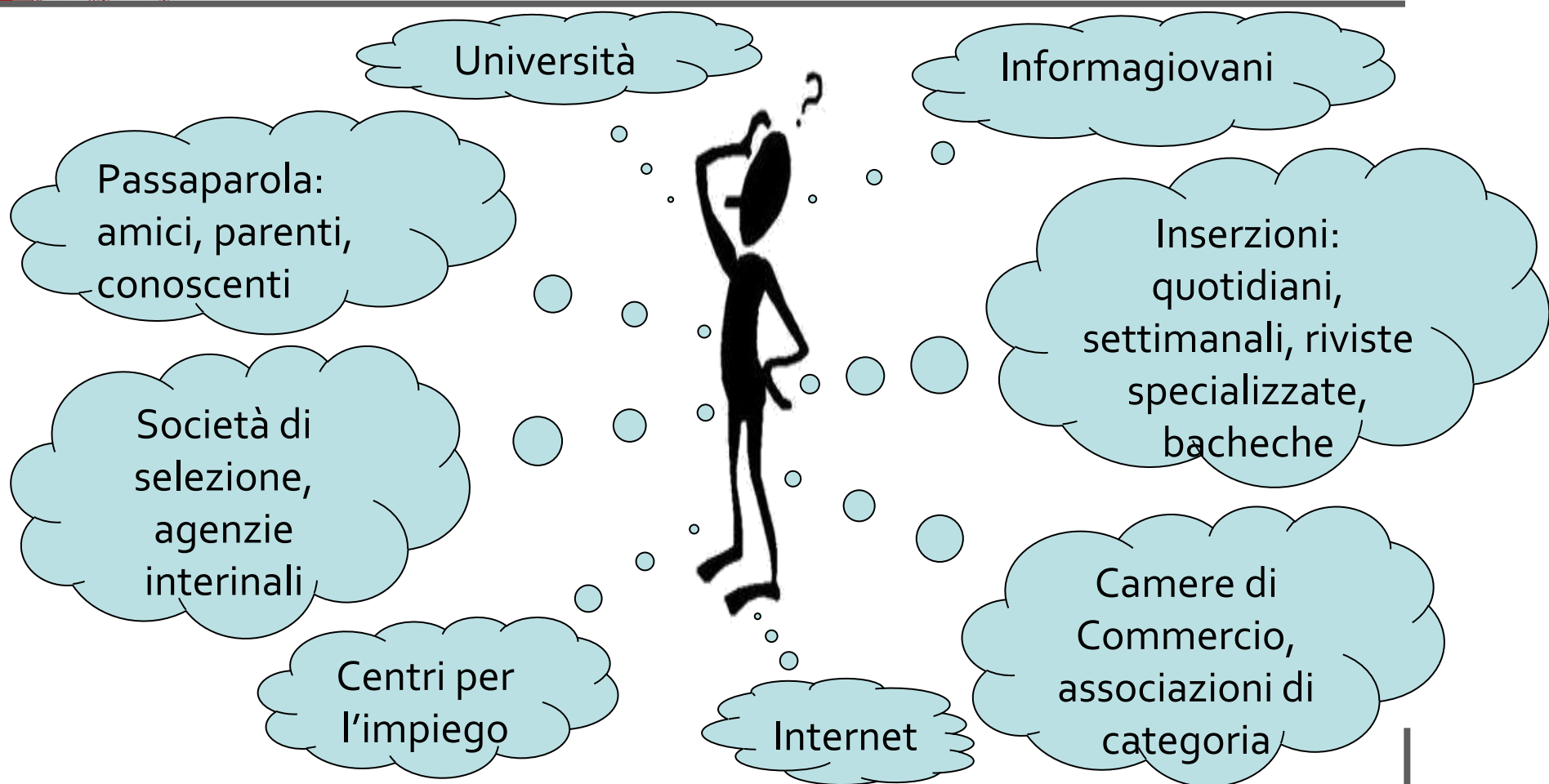


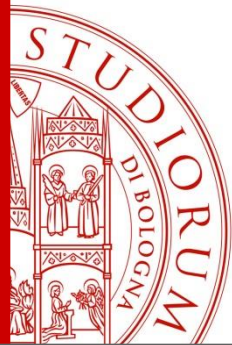
- Avere un progetto professionale
- Conoscere il mercato del lavoro
- Curriculum, colloquio di lavoro
- Rete

**DEVI AVERE CHIARO IL TUO OBIETTIVO
E DI QUALI RISORSE HAI BISOGNO PER RAGGIUNGERLO**



A CHI CHIEDERE INFORMAZIONI?





RICERCA DEL LAVORO

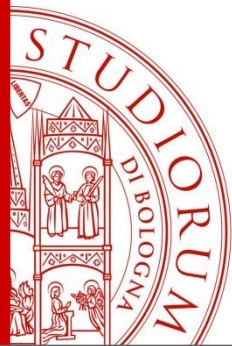
La ricerca di un nuovo impiego può essere definita:

- **PASSIVA**

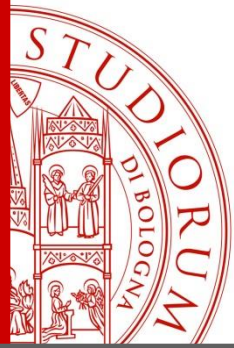
quando rispondi ad annunci di lavoro, inserzioni su quotidiani, offerte in bacheche online, ecc.

- **ATTIVA**

quando i contatti vengono presi, ad esempio, tramite la rete di relazioni personali o mediante una campagna di autocandidatura, ecc.



RISPONDERE AGLI ANNUNCI



ANNUNCI DI LAVORO

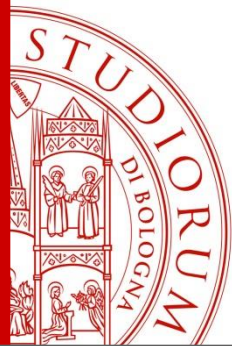
- rispondere agli annunci è la tecnica più diffusa
- è però un'attesa passiva delle occasioni
- utilizzala, ma sempre insieme ad altri metodi di ricerca

Come rispondere:

Invia il CV con una lettera di presentazione ricordandoti di

- **sottolineare** le informazioni richieste nell'annuncio
- **citare** la fonte e il codice di riferimento

ATTENZIONE, rispondere se si possiedono almeno i principali requisiti richiesti



TECNICHE DI RICERCA DEL LAVORO

ANNUNCI DI LAVORO: ESEMPIO 1/2

**DINAMICA AZIENDA ALIMENTARE FACENTE PARTE
DI PRESTIGIOSO GRUPPO INTERNAZIONALE**
ci ha incaricati di ricercare

**RESPONSABILE CONTROLLO DI
GESTIONE STABILIMENTO CINESE**

Il ruolo prevede, in costante contatto col Direttore Amministrativo locale e nel quadro delle procedure di gruppo: • stesura del budget • effettuazione dei controlli infrannuali periodici e segnalazione degli scostamenti • supporto alla Direzione nelle azioni correttive • interfacciamento con la Direzione Generale locale e con la holding europea • sviluppo della contabilità industriale.

Requisiti richiesti: • cultura di base adeguata al ruolo • esperienza solida e dimostrabile in aziende industriali preferibilmente di processo • dimestichezza con i SW specifici e particolare attitudine all'utilizzo del PC con padronanza dei più diffusi pacchetti applicativi.

Sono determinanti l'ottima conoscenza dell'inglese e la disponibilità a risiedere in loco per un periodo medio-lungo.

Si offrono: azienda solida e di sicuro avvenire, ottime possibilità di carriera, trattamento economico tipico degli ESPATRIATI comprensivo di incentivi e benefits.

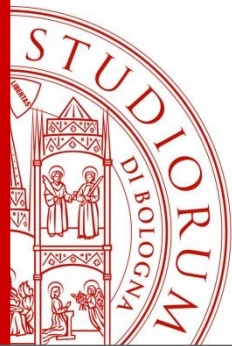
Inviare dettagliato curriculum, **citando anche sulla busta il Rif. A-521**, a

Sintex Eurolabour S.p.A. Divisione SINTEX - Via Carducci 18 - 20123 MILANO
Tel. 02-806136.1 - Fax 02-806136.221 - www.e-sintex.it (sezione "candidati")

I candidati, ambiosessi (L. 903/77), sono invitati a leggere sul sito www.sintexselezione.it l'informativa sulla Privacy (D.Lgs 196/2003 artt 7 e 13)

Aut. Min. Lav. nr. 557/RS - 2/10/04

Provate a commentare questo annuncio.



TECNICHE DI RICERCA DEL LAVORO

ANNUNCI DI LAVORO: ESEMPIO 2/2

Dimostrate tutto il vostro talento!

Prima rete francese di «prêt-à porter» con più di 470 negozi e 3500 collaboratori. Camaieu continua il suo sviluppo in Europa e conta già 20 negozi in Italia. Nel quadro della nostra forte espansione, ricerchiamo :

Responsabili di Negozio per i nostri negozi di
Milano centro commerciale Assago ref 180, Bologna ref 190, Pescara ref 200
Fiumicino ref 210

Responsabile di Negozio, le vostre missioni sono di sviluppare il giro d'affari, mettere in valore le collezioni e dinamizzare la squadra per soddisfare le clienti.

Commesse
per Milano ref 211

Il vostro compito è quello di accogliere, accompagnare e consigliare i nostri clienti. Parteciperete attivamente alla quotidiana valorizzazione delle collezioni.

Grazie di indirizzarci la vostra candidatura, indicando la referenza

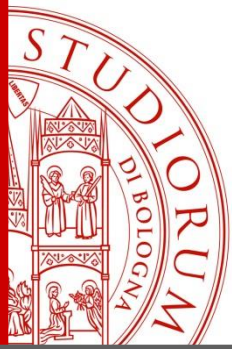
Camaieu Italia Srl
Via Correggio 19
20149 Milano

www.camaieu.com

SPAGNA FRANCIA **ITALIA** POLONIA REPUBBLICA Ceca BELGIO ARABIA SAUDITA

Camaieu

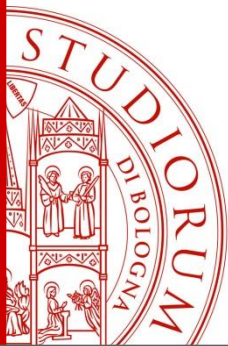
Provate a commentare questo annuncio.



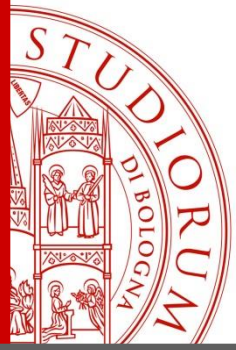
Che cosa ci deve essere in un annuncio completo

Informazioni inerenti:

- Azienda
- Lavoro/posizione
- Competenze/disponibilità di chi viene cercato
- Contratto offerto
- Processo di selezione
- Modalità di candidarsi
- Indicazioni normative (ad esempio privacy)



AUTOCANDIDARSI



L'AUTOCANDIDATURA

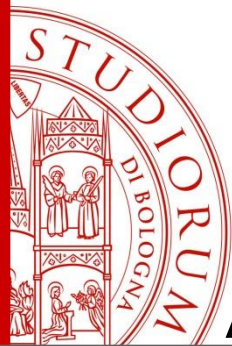
Contattare tutte le persone della propria rete al fine di:

- acquisire informazioni su possibili datori di lavoro
- far circolare la voce che stiamo cercando lavoro
- scoprire quale impresa è alla ricerca di personale
- far circolare il CV

Come autocandidarsi?

- fai la lista delle **aziende-bersaglio** per cui vorresti lavorare
- individua il **contatto** più opportuno per proporre la tua candidatura
- identifica la **modalità** per ottenere un colloquio (di persona, lettera, telefonata)
- preparati al **colloquio**

ATTENZIONE: Tenere nota di ciò che viene inviato alle varie aziende



AUTOCANDIDATURA TRAMITE SITO WEB AZIENDALE

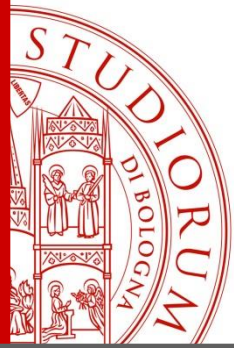
Se siete interessati a un'azienda, è opportuno:

- **visitare il sito aziendale al fine di acquisire informazioni sull'azienda** (storia, valori, organizzazione, prodotti/servizi offerti, ecc.)

Esplorare la sezione “**LAVORA CON NOI**” attraverso cui generalmente è possibile:

- ricercare informazioni utili inerenti le procedure di selezione
- verificare la presenza di **posizioni aperte** in linea con il proprio profilo professionale
- rispondere all'annuncio attraverso la compilazione di un apposito form

Nel caso in cui non siano presenti posizioni aperte in linea con il proprio profilo potete inviare una **candidatura spontanea**; tuttavia, non tutte le aziende offrono sempre questa possibilità.

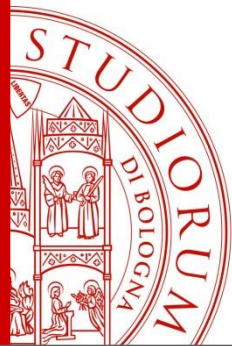


BANCHE DATI

- **archivio** da cui le aziende possono attingere nominativi di persone in cerca di lavoro
- ti puoi **iscrivere** inserendo il tuo CV

Dove trovarle:

- all'Università
- nei Centri per l'Impiego
- negli Informagiovani
- nelle Agenzie per il lavoro
- nelle Associazioni di categoria
- nei siti internet



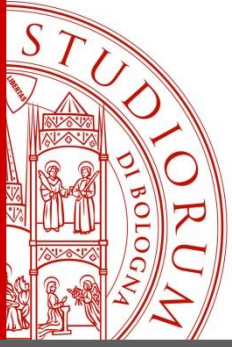
SERVIZI PER I LAVORATORI

- Accoglienza e spazi informativi
- Consulenza orientativa
- Sessioni e laboratori di ricerca del lavoro
- Servizi amministrativi e gestionali
- Supporto all'inserimento lavorativo e servizio di preselezione
- Tirocinio formativo e di orientamento →
- Mediazione culturale per stranieri

Si tratta di periodi di permanenza in aziende che offrono alle persone la possibilità di:

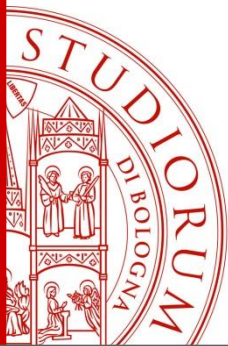
- applicare le conoscenze acquisite in precedenti momenti di formazione, per crescere professionalmente (tirocinio formativo)
- conoscere e capire i contesti lavorativi per meglio orientare le scelte professionali (tirocinio di orientamento).

Per le aziende rappresentano uno strumento di valutazione di una risorsa a basso costo e senza vincoli di assunzione.



SERVIZI PER LE AZIENDE

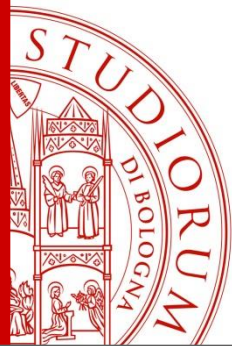
- Consulenza sulle assunzioni e sulle agevolazioni
- Ricerca e selezione del personale
- Servizi di comunicazione telematica
- Stipula di convenzioni per tirocini formativi
- Servizio online per il lavoro stagionale nella Riviera Romagnola



Offre **servizi informativi indirizzati ai giovani** con l'obiettivo di diffondere le opportunità a loro dedicate, orientandoli verso i percorsi migliori per loro.

Fornisce informazioni e approfondimenti relativamente a:

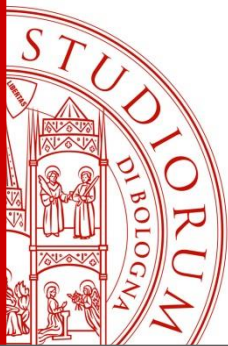
- lavori/professioni
- scuola/formazione permanente
- volontariato



INFORMAGIOVANI

Per quanto riguarda le **opportunità lavorative**, offre informazioni relative a

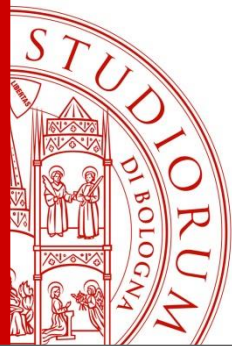
- bandi di concorsi pubblici nazionali/internazionali
- offerte di lavoro in Italia
- servizi offerti dai diversi uffici predisposti al lavoro
- normative e procedure di avviamento al lavoro e tutela del lavoratore
- siti web per il lavoro
- contributi per le imprese giovanili
- tendenze del mercato del lavoro



AGENZIE PER IL LAVORO

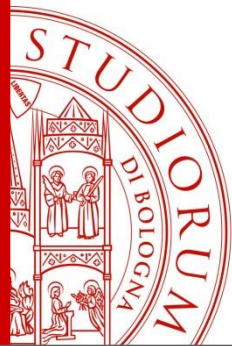
elenco AGENZIE PER IL LAVORO comune Bologna
ALBO INFORMATICO DELLE AGENZIE PER IL LAVORO

- Denominate anche agenzie di **lavoro interinale** o di **somministrazione lavoro**
- Si tratta di **agenzie pubbliche o private** che svolgono attività di collocamento al lavoro, previa autorizzazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
- Esistono **diverse tipologie** di agenzie per il lavoro, classificabili rispetto alla tipologia di servizi che possono offrire: somministrazione, intermediazione, selezione, ricollocazione professionale:
 1. Agenzie di somministrazione di tipo **“generalista”**
 2. Agenzie di somministrazione di tipo **“specialista”**
 3. Agenzie di **intermediazione**
 4. Agenzie di **ricerca e selezione del personale**
 5. Agenzie di supporto alla **ricollocazione professionale**



ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

- Sono associazioni che rappresentano e tutelano gli interessi di una categoria, di un insieme di persone (fisiche o giuridiche) che, in qualità di soggetti esercitanti il lavoro, producono e/o commercializzano beni e servizi di un determinato settore produttivo.
- Esempi di associazioni di categoria:
 - CNA e Confartigianato
 - Ascom
 - Ordini professionali
 - Camera di commercio
 - Confesercenti



NUOVE MODALITÀ DI RICERCA DEL LAVORO

- **PROFESSIONAL NETWORK**

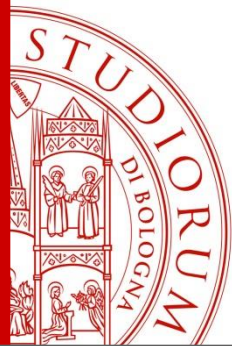
Il principale per la ricerca del lavoro è LinkedIn (**viadeo, wing**), anche se ultimamente anche Facebook viene visionato dai responsabili delle selezioni per ottenere informazioni sui candidati.

- **BLOG/SITO PERSONALE**

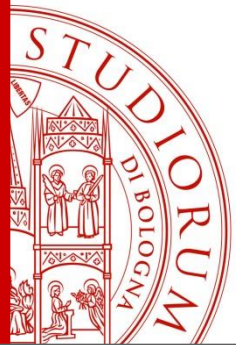
Può assumere la funzione di CV allargato, dove è possibile inserire molte informazioni su di sé. Inoltre, permette di allargare la propria rete di contatti.

- **FIERE VIRTUALI**

Alcune aziende americane si avvalgono di stand virtuali che hanno lo scopo di rappresentarle all'interno del mondo creato dal programma Second Life. Le persone, tramite i loro avatar, possono ottenere informazioni sulle attività dell'azienda.



PERSONAL BRANDING E REPUTAZIONE ONLINE



PERSONAL BRANDING

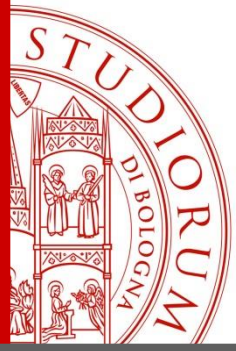
Con **personal branding** si indica la capacità di promuovere se stessi, al fine di essere graditi o comunque appetibili nei confronti degli altri, con modalità simili a quanto avviene con i prodotti commerciali. È marketing personale.



Oggi uno dei principali canali che permettono di mettere in pratica attività di personal branding sono i **social/professional network**

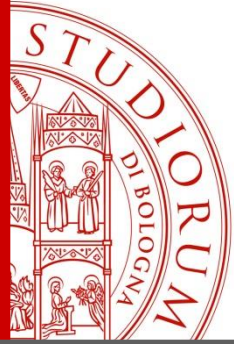


Diventa quindi importante avere una **reputazione online positiva**



PERSONAL BRANDING

1. Non significa “impacchettare” se stessi, ma piuttosto aumentare le possibilità di raggiungere un obiettivo.
2. Nel mercato competitivo un personal branding efficace è chiaramente un vantaggio strategico.
3. L’obiettivo è “differenziarsi”.



1. SCOPRI IL TUO BRAND

Anche se forse non lo sai, TU HAI GIÀ UN PERSONAL BRAND!



- Ciò che pensano di te i tuoi amici, la tua famiglia e la tua comunità. Ad esempio, quali sono i tre complimenti più frequenti che ricevi?
- Spesso è più semplice formarsi un'idea sugli altri piuttosto che su se stessi, quindi risulta utile chiedere alle persone che ti circondano cosa pensano di te.
- Approfondisci quali sono i tuoi obiettivi/ valori e passioni.

IL TUO OBIETTIVO È QUELLO DI MOSTRARE CHI SEI E COSA HAI DA OFFRIRE, QUINDI NON ESSERE GENERICO E INDICA I TUOI SUCCESSI E LE TUE CAPACITÀ (TECNICHE E TRASVERSALI)

2. SVILUPPA IL TUO BRAND

- Individua il tuo target e scopri ciò che valorizza.
- Individua il tuo valore aggiunto, ossia rispondi alla domanda: "Perché pensi di essere tu la persona giusta per la nostra azienda?"
- In linea con i tuoi obiettivi, individua alcune tue caratteristiche personali (organizzato, innovativo, dinamico, diligente, creativo, ...)

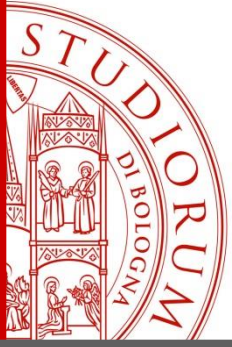


Cerca di essere sintetico e chiaro, così chi legge si ricorderà più facilmente di te.

3. COMUNICA IL TUO BRAND

Crea un “piano comunicativo”

- Individua i canali con cui interagire col target di riferimento.
- Adatta le tue azioni di marketing personale alle situazioni e ai contesti a cui ti rivolgi.
- Utilizza un linguaggio chiaro.

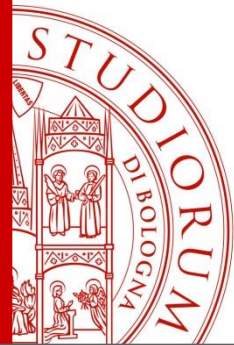


4. MANTIENI IL TUO BRAND

- Tieni sempre aggiornati i canali di promozione del tuo brand.
- Non abbandonare il processo di personal branding una volta che hai ottenuto un impiego, ma continua la “promozione di te stesso”.



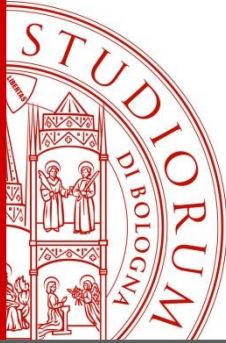
MONITORA LA TUA REPUTAZIONE ONLINE



REPUTAZIONE ONLINE

È importante monitorarla perché

- Il 77% dei recruiter inserisce il nominativo del candidato su un motore di ricerca per ottenere maggiori elementi di valutazione. I responsabili delle risorse umane dichiarano che nel 12% dei casi hanno escluso dei candidati per le informazioni che hanno reperito in rete (Adecco, 2013).
- 14,3 milioni di persone ogni giorno possono accedere alla tua identità digitale (Audiweb, 2012).
- Furto identità Web, 8 milioni di italiani a rischio: 1 su 3 rilascia dati sensibili in Rete (Osservatorio TuttiMedia 2012)



RIASSUMENDO

ANALIZZA

Ricerca con Google le informazioni collegate al tuo nome

Sito: www.my-reputation.it

Google Alerts



COSTRUISCI

LinkedIn

Twitter

Facebook

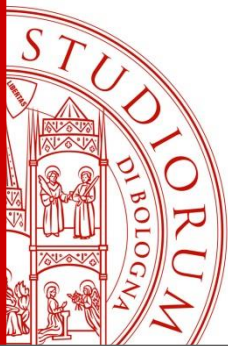
Blog/sito personale



OTTIMIZZA

Aggiorna

Approfondisci



ULTIMI SUGGERIMENTI

COSA FARE

- **ESSERE PRESENTI**

Social, blog, sito personale, forum

- **ESSERE AGGIORNATI**

- **CONDIVIDERE LE INFORMAZIONI**

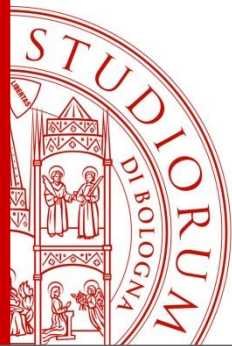
Partecipare attivamente alla trasmissione delle idee

COSA EVITARE

- FORNIRE INFORMAZIONI NON COERENTI NEI DIVERSI PROFILI IN RETE

- PUBBLICARE FOTO/INFORMAZIONI "COMPROMETTENTI"

- UTILIZZARE SOLAMENTE LA RETE PER CERCARE UN IMPIEGO

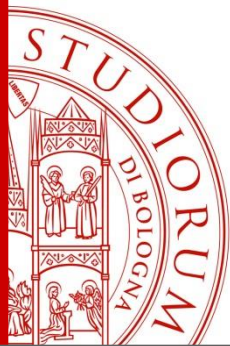


ULTIMI SUGGERIMENTI

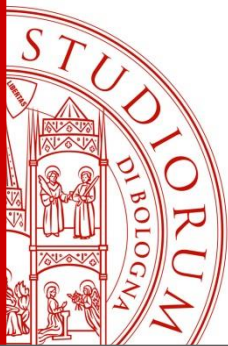
Crea un file che ti permetterà di tenere nota

- dei PROSSIMI STEP che metterai in atto per raggiungere il tuo obiettivo
- dei tuoi CONTATTI (quelli già presi e quelli da consultare)
- delle ATTIVITÀ DI RICERCA che hai messo in atto (iscrizione al centro per l'impiego, invio curriculum, eventuali colloqui...)
- dei SITI DELLE AZIENDE che operano nel settore di tuo interesse
- di quello che NON HA FUNZIONATO nella tua ricerca di un impiego. Così da poter migliorare il tuo approccio

POTRAI COSÌ TENERE TRACCIA DEL TUO PERCORSO DI RICERCA DEL LAVORO E SARÀ PIÙ FACILE ORGANIZZARLO IN MANIERA SISTEMATICA

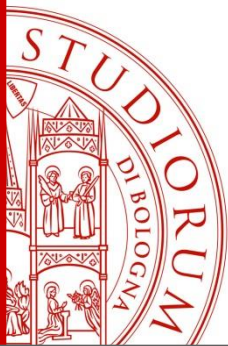


CONTRATTI DI LAVORO



- Tipologie contrattuali diverse prevedono diritti e obblighi differenti
- Prima di accettare una tipologia contrattuale è importante informarsi
- Ogni attività lavorativa ha caratteristiche proprie e può richiedere una tipologia contrattuale e non altre

LA GIUSTA INFORMAZIONE CONSENTE DI FACILITARE LA SCELTA E MIGLIORARE IL PROPRIO RUOLO ALL'INTERNO DELLA TRATTATIVA



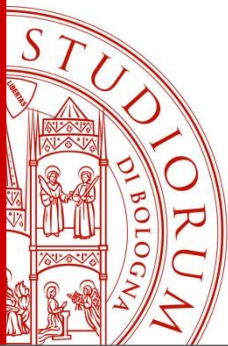
TEMPO INDETERMINATO

ATTENZIONE LA DISCIPLINA E' IN FASE DI REVISIONE

È il contratto con cui il lavoratore si impegna, a fronte del pagamento di una retribuzione, a prestare la propria attività lavorativa a favore del datore di lavoro, a tempo indeterminato, cioè senza vincolo di durata.

Il contratto a tempo indeterminato deve essere redatto in **forma scritta** e contenere tutte le principali informazioni sul rapporto di lavoro:

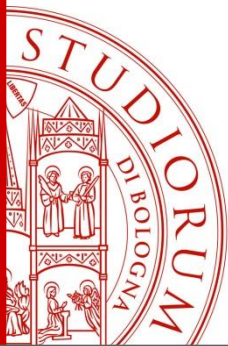
- la mansione, ossia l'insieme delle attività lavorative richieste al lavoratore;
- l'inquadramento, ossia il livello e la qualifica attribuita al lavoratore;
- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- l'eventuale durata del periodo di prova;
- l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- il luogo e l'orario di lavoro;
- i giorni di ferie e le ore di permesso;
- i termini del preavviso in caso di recesso.



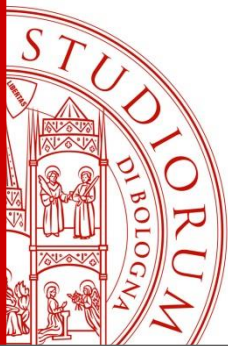
TEMPO DETERMINATO

RIF NORMATIVO Legge n. 78/2014

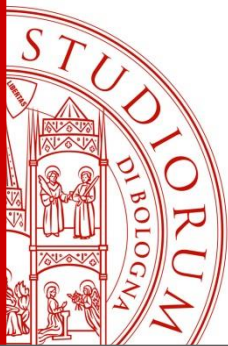
- Il contratto a tempo determinato è un contratto di lavoro subordinato, nel quale esiste un **tempo ben preciso di durata del contratto** con una data che indica la fine del rapporto.
- L'apposizione del termine, a pena di nullità, deve risultare **dall'atto scritto**, direttamente (data, evento) o indirettamente dal contesto complessivo dell'atto medesimo.
- Una novità di primo piano è quella **dell'eliminazione dell'obbligo di specificare la causale**, vale a dire la motivazione che giustifica l'apposizione del termine
- Il contratto a termine a-causale **non può avere una durata superiore a 36 mesi** ed è prorogabile, con il consenso del lavoratore e nei limiti della durata massima prevista (36 mesi), fino a un massimo di cinque volte, indipendentemente dal numero dei rinnovi.



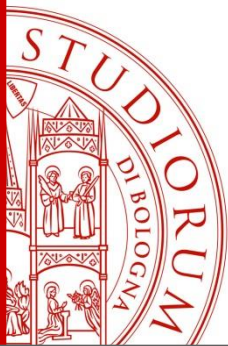
- principale tipologia contrattuale per favorire l'ingresso dei giovani, di età compresa tra i **18 e i 29 anni**, nel mondo del lavoro.
- Il contratto di apprendistato è per definizione un contratto di lavoro a tempo indeterminato.
- prevede la **forma scritta del contratto, del patto di prova e del piano formativo individuale (PFI)** che può essere redatto anche in forma sintetica all'interno del contratto di apprendistato, quindi contestualmente all'assunzione.
- È previsto **l'obbligo, solo per gli imprenditori con più di 50 dipendenti**, di proseguire a tempo indeterminato il rapporto di lavoro con almeno il 20% degli apprendisti presenti in azienda, altrimenti non si possono assumere altri apprendisti.



- Il tratto caratterizzante dell'apprendistato è rappresentato dal fatto che il datore di lavoro, nell'esecuzione dell'obbligazione posta a suo carico, è tenuto ad erogare, come corrispettivo della presentazione di lavoro, non solo la **retribuzione, ma anche la formazione necessaria all'acquisizione o alla riqualificazione di una professionalità**. Queste due obbligazioni hanno pari dignità e non sono tra loro alternative o accessorie.
- Esistono tre tipologie di contratti di apprendistato, diverse per finalità, soggetti destinatari e profili normativi:
 - apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
 - apprendistato professionalizzante o contratti di mestiere;
 - apprendistato di alta formazione e di ricerca.



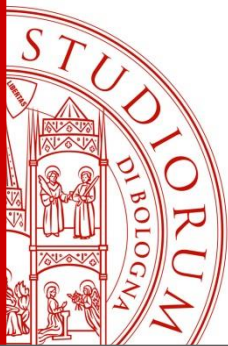
- A queste tipologie si aggiunge **l'apprendistato per i lavoratori in mobilità**, che rappresenta comunque una forma di apprendistato con la specifica finalità di qualificare o riqualificare i lavoratori in mobilità. Nessun limite di età è, ovviamente, previsto per tale rapporto di lavoro.
- L'inserimento in azienda tramite apprendistato è, infatti, sostenuto da notevoli **incentivi economici** (come la contribuzione agevolata pari al 10% della retribuzione o la deducibilità delle spese e dei contributi dalla base imponibile Irap) e **normativi** (come la possibilità di un sotto inquadramento o l'esclusione degli apprendisti dal computo dei dipendenti a determinati fini di legge)



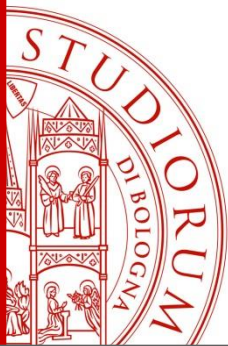
APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

RIF NORMATIVO Legge n. 78/2014

- Possono essere assunti, **in tutti i settori di attività**, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.
- La finalità è il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca. Questa tipologia può essere utilizzata anche per la specializzazione tecnica superiore, per il praticantato per l'accesso alle professioni che hanno un ordine professionale o per esperienze professionali.
- La **regolamentazione e la durata** del periodo di apprendistato di alta formazione sono **stabilite dalle Regioni**, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni dei datori di lavoro più rappresentative, le Università, gli Istituti tecnici. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato è rimessa ad apposite convenzioni stipulate tra i datori di lavoro e le istituzioni formative.

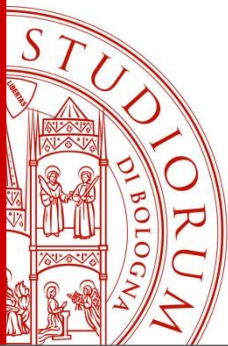


- Con decorrenza dal 1° gennaio 2013, il datore di lavoro, anche per il tramite di un'agenzia di somministrazione di lavoro, può assumere apprendisti nel numero di **2 ogni 3 dipendenti**. Per i datori di lavoro con meno di 10 dipendenti, rimane il rapporto numerico di 1/1 e pertanto non si può superare il limite del 100% di assunzioni di apprendisti rispetto alle maestranze specializzate e qualificate.
- **Che cosa succede se non vengono rispettati gli obblighi formativi?** Scatta una sanzione economica in capo al datore di lavoro, che dovrà versare la differenza tra la contribuzione erogata e quella dovuta, con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento.



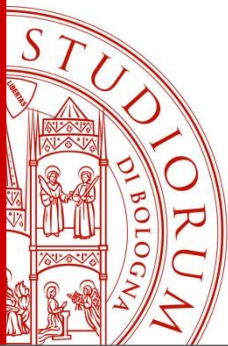
CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

- Il lavoro somministrato, ex lavoro interinale, è un contratto in base al quale l'impresa (**utilizzatrice**) può richiedere manodopera ad agenzie autorizzate (**somministratori**) iscritte in un apposito Albo tenuto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.
- La somministrazione di lavoro coinvolge tre soggetti (agenzie, lavoratori, impresa), legati da **due diverse forme contrattuali**:
 - il contratto di somministrazione stipulato **tra utilizzatore e somministratore** che ha natura commerciale e può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato;
 - il contratto di lavoro stipulato **tra somministratore e lavoratore** che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.



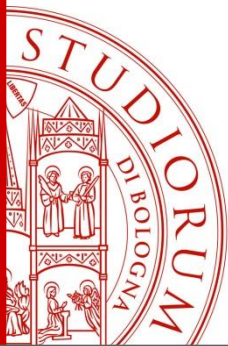
CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

- Il lavoro somministrato, ex lavoro interinale, è un contratto in base al quale l'impresa (**utilizzatrice**) può richiedere manodopera ad agenzie autorizzate (**somministratori**) iscritte in un apposito Albo tenuto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.
- La somministrazione di lavoro coinvolge tre soggetti (agenzie, lavoratori, impresa), legati da **due diverse forme contrattuali**:
 - il contratto di somministrazione stipulato **tra utilizzatore e somministratore** che ha natura commerciale e può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato;
 - il contratto di lavoro stipulato **tra somministratore e lavoratore** che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.



CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

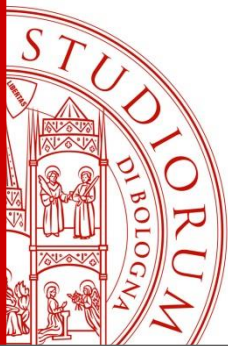
- Il contratto di somministrazione di manodopera esige la **forma scritta**, in assenza della quale il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne utilizza la prestazione lavorativa.
- Il pagamento della **retribuzione al lavoratore** e il versamento dei contributi previdenziali e assicurativi sono **a carico del somministratore**, con il rimborso successivo da parte dell'utilizzatore.
- La data di inizio e la durata prevedibile della missione - che **può essere prorogata per 6 volte**, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva - devono essere **comunicate per iscritto** al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore..



CONTRATTO A CHIAMATA

RIF NORMATIVO Legge 92/2012

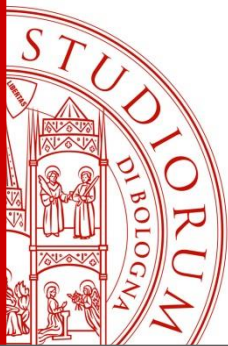
- È un contratto che **si può attivare** qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per prestazioni con una **frequenza non predeterminabile**, permettendo al datore di lavoro di servirsi dell'attività del lavoratore, chiamandolo all'occorrenza. Sono spesso assunti con questa tipologia contrattuale i lavoratori dello spettacolo, gli addetti al centralino, i guardiani, receptionist.
- ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso **per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari**. Nel caso in cui sia superato questo periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato.
- E' prevista, inoltre, **un'indennità di disponibilità** nel caso in cui il lavoratore sia obbligato a rispondere alla chiamata.



LAVORO A PROGETTO

RIF NORMATIVO Legge 92/2012

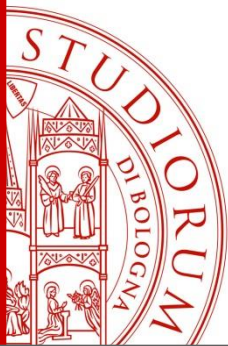
- Il cosiddetto co.co.pro. costituisce quindi una forma di **lavoro non subordinato** per la cui instaurazione è tassativamente necessaria la **forma scritta**.
- in **assenza di un progetto specifico**, il rapporto sarà considerato un rapporto di **lavoro subordinato**, salvo la prova contraria fornita dal committente.
- Sono **sottratti alla disciplina** delle co.co.pro. le **prestazioni intellettuali** professionali per l'esercizio delle quali è **necessaria l'iscrizione ad albi** o ordini professionali.
- Sono **escluse** dal campo di applicazione della disciplina del co.co.pro. quelle prestazioni lavorative occasionali di **durata non superiori alle 30 giornate** nel corso dell'anno solare (ovvero 240 ore nell'anno solare nell'ambito dei servizi di cura ed assistenza alla persona), definendosi così il concetto di collaborazione occasionale.
- **Non prevede un orario rigido** o un monte ore predeterminato ma l'assolvimento del progetto nei tempi e modi indicati al momento della stipula del contratto.



TIROCINIO FORMATIVO E STAGE

RIF NORMATIVO Legge 92/2012

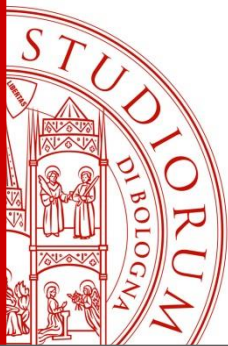
- Il tirocinio formativo consiste in un **periodo di formazione utile all'acquisizione di nuove competenze** da utilizzare per inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro e **non è** assimilabile in alcun modo ad **un rapporto di lavoro subordinato**.
- La disciplina che regola i tirocini è di **competenza regionale** e si distingue in base alla tipologia dei destinatari dell'azione formativa.
- sono state elaborate dalla Conferenza Stato Regioni e Province autonome le **Linee guida del 23 gennaio 2013** finalizzate a stabilire degli **standard minimi** uniformi in tutta Italia per i tirocini formativi e di orientamento, i tirocini di inserimento o reinserimento per categorie svantaggiate.
- Fermo restando la possibilità per le Regioni e le Province Autonome di prevedere una disciplina migliorativa, è previsto il riconoscimento di **un'indennità risarcitoria minima** per le attività svolte dal tirocinante, in assenza del quale è prevista la sanzione amministrativa di una ammenda di importo da 1.000 a 6.000 euro.



TIROCINIO FORMATIVO E STAGE

RIF NORMATIVO Legge 92/2012

- I **tirocini curriculari** - promossi dalle università o dalle scuole – sono svolti all'interno di un percorso formale di istruzione o formazione.
- Mentre l'ambito più ampio dei **tirocini extracurriculari** comprende:
 - **Tirocini formativi e di orientamento**, svolti da soggetti che abbiano conseguito un **titolo di studio entro e non oltre i 12 mesi** (neodiplomati o neolaureati), finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nella transizione scuola lavoro
 - **Tirocini di inserimento o reinserimento** nel mercato del lavoro a favore di inoccupati e disoccupati, anche in mobilità
 - **Tirocini di orientamento e formazione oppure di inserimento/reinserimento** in favore di **disabili**, persone svantaggiate e richiedenti asilo politico o titolari di protezione internazionale
 - Tirocini finalizzati allo svolgimento della **pratica professionale** e all'accesso alle professioni ordinistiche
 - **Tirocini transnazionali** realizzati nell'ambito di specifici programmi europei (LLP) tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso, tirocini estivi.



PER SAPERNE DI PIU'

- <http://www.cliclavoro.gov.it/NormeContratti/Contratti/Pagine/Contratto-di-stage.aspx>.
- CLICLAVORO è il portale pubblico per il lavoro
- www.istat.it/it/files/2014/05/cap3.pdf
- ISTAT è l'ente statistico nazionale. Il link precedente riguarda l'ultimo rapporto sul mercato del lavoro
- <http://www.provincia.bologna.it/lavoro/Engine/RAServePG.php/P/253311560403/T/Dati-sul-mercato-del-lavoro>
- Analisi dei dati da parte dell'osservatorio locale sul mercato del lavoro a Bologna
- <http://www.pmi.it/economia/lavoro/approfondimenti/83657/2014-professioni-richieste-alti-profili-operai-specializzati.html>
- analisi trimestrale di Unioncamere e Ministero del Lavoro (sistema informativo Excelsior), che individua anche le professionalità richieste in questo momento dal mercato.