



• NEWSLETTER

clic**lavoro**

n°10 - NOVEMBRE 2018

IN ITALIA GLI UNDER 35 SCELGONO L'AGRICOLTURA

Con 55mila giovani agricoltori l'Italia è leader UE. Tra le new entry giovanili, ben la metà è laureata e il 57% ha fatto innovazione



Nel 2018 cresce del 5% il numero di imprese agricole italiane condotte da under 35 che vedono nel Made in Italy nuove e interessanti prospettive di futuro. Questo è uno dei dati emersi dall'analisi della Coldiretti, relativa al primo semestre di quest'anno, presentata al "Forum Internazionale dell'Agricoltura e dell'Alimentazione" di Cernobbio.

Sempre più frequente si sente parlare di un ritorno dei giovani all'agricoltura: questa è la nuova prospettiva di un numero crescente di new entry che, semplicemente per passione (i cosiddetti "agricoltori di prima generazione") o per tradizione familiare, si avvicinano alla terra e alle numerose opportunità che essa offre, non solo a livello economico e occupazionale ma anche a livello personale.

La ricchezza dell'agricoltura italiana risiede nell'ampia varietà di colture possibili e nella quantità e qualità di produzioni tipiche. Ma c'è anche un'altra caratteri-

stica che contraddistingue questo settore: il 70% delle imprese giovanili opera in attività multifunzionali che vanno dalla trasformazione aziendale dei prodotti alla vendita diretta, dalle fattorie didattiche agli agrisilo, ma anche alle attività ricreative, l'agricoltura sociale per l'inserimento di disabili, detenuti e tossicodipendenti, la sistemazione di parchi, giardini, strade, l'agribenessere e la cura del paesaggio o la produzione di energie rinnovabili. Con 55mila giovani agricoltori l'Italia è leader UE. Gli under 35 si avvicinano alla terra con nuove conoscenze e nuove tecnologie. Un connubio vincente di tradizione e innovazione che consente di ampliare le opportunità di reddito e la capacità di dare risposte concrete alla richiesta dei consumatori di prodotti a elevata sicurezza nel rispetto dell'ambiente e della biodiversità. Ciò è il risultato di un profondo mutamento culturale che si è tradotto sui percorsi di scelta degli studi. Negli ultimi



2 APPROFONDIMENTO

QUANDO IL VOLONTARIATO DÀ UNA MANO ALLE AZIENDE



3 L'INTERVISTA

"INNOVATION WITH PASSION" È IL MOTTO CHE RAPPRESENTA OMET



5 DALL'EUROPA

L'AUDITORS JUNIOR PROFESSIONALS PROGRAMME, IL PROGRAMMA PER I GIOVANI DI TALENTO



6 WEB, SOCIAL & TECH

CON AMBIZIONE ITALIA, MICROSOFT SCENDE IN CAMPO PER FORMARE I GIOVANI AL DIGITALE

sette anni, gli studenti italiani che si sono iscritti alla Facoltà di Agraria hanno fatto registrare un aumento del 14,5%. Tra le new entry giovanili nelle campagne, ben la metà è laureata, il 57% ha fatto innovazione, il 74% è orgoglioso del lavoro fatto e il 78% è più contento di prima. E non mancano gli aiuti per favorire la creazione di nuove imprese e lo sviluppo di quelle già esistenti. Dal 23 ottobre i giovani possono accedere al [portale dedicato Ismea](#) per presentare le domande di agevolazioni per autoimprenditorialità e ricambio generazionale in agricoltura. L'investimento non può superare 1.500.000 euro e le agevolazioni consistono in un mutuo a tasso zero che non può superare il 75% delle spese ammissibili.

segui su





“La partecipazione dei dipendenti ai progetti di volontariato d’impresa è incentivata dal commitment dei vertici aziendali, da un’efficace comunicazione interna e dal coinvolgimento attivo degli stessi dipendenti sin dalla fase di progettazione”

QUANDO IL VOLONTARIATO DÀ UNA MANO ALLE AZIENDE

Si chiama volontariato d’impresa e indica le attività realizzate per incoraggiare il proprio personale ad aiutare la comunità locale o le organizzazioni no profit. Le sue caratteristiche? Si svolge durante l’orario di lavoro e comporta molteplici benefici



Rafforzare la collaborazione tra colleghi. Motivare e sviluppare la fidelizzazione del personale. Creare un legame con il territorio e i suoi diversi stakeholder. Aver un riconoscimento della propria reputazione nell’ambito della *Corporate Social Responsibility* (CSR).

L’elenco dei benefici che porta alle imprese il volontariato potrebbe continuare. Sì, perché la gratificazione personale e l’aiuto concreto che si riesce a fornire, in questo caso, sono solo alcune delle componenti positive.

Prima di spiegare le ragioni del perché possa essere un volano per l’azienda, definiamo cos’è esattamente il volontariato d’impresa. Sodalitas - la Fondazione che promuove la sostenibilità d’impresa da oltre 20 anni - usa queste parole “è un progetto in cui l’impresa incoraggia, supporta o organizza la partecipazione attiva e concreta del proprio personale alla vita della comunità locale o a sostegno di organiz-

zazioni no profit durante l’orario di lavoro”. Nel concreto, questo può realizzarsi mettendo a disposizione del mondo associativo il personale per un periodo limitato, oppure, attraverso la partecipazione a particolari eventi come le raccolte fondi o i programmi educativi rivolti alle scuole o all’intera cittadinanza.

Per passare dall’idea alla sua realizzazione, è importante studiare attentamente **cinque fasi**. La prima è la **Pianificazione** dove si assicura la coerenza tra la mission aziendale e la tipologia di volontariato d’impresa realizzato e si individuano così i partner strategici da coinvolgere. La seconda fase è la **Programmazione**, durante al quale vanno stabilite quali risorse - umane ed economiche - dedicare. Questo aspetto è fondamentale per bilanciare i vantaggi esterni e interni e, in tale ottica, diventa centrale il coinvolgimento della funzione delle Risorse Umane per una partecipazione fattiva del personale.

La **Realizzazione** prevede un monitoraggio delle attività e una loro ridefinizione in caso di necessità. Per concludere, la **Valutazione** è il momento in cui viene misurato il successo dell’iniziativa e la **Comunicazione**, quello in cui viene, invece, comunicato agli stakeholder interni ed esterni.

Facile? Non proprio ma alcuni fattori possono fare la differenza. In base agli ultimi **dati** diffusi da Sodalitas in collaborazione con GfK Italia, la partecipazione dei dipendenti ai progetti di volontariato d’impresa è incentivata dal *commitment* dei vertici aziendali, da un’efficace comunicazione interna e dal coinvolgimento attivo degli stessi dipendenti sin dalla fase di progettazione.

I numeri provano che, in ogni caso, lo sforzo è ripagato. Infatti, gli stessi dati della Fondazione mostrano come il 61% delle imprese che hanno partecipato alla rilevazione ha realizzato il volontariato d’impresa e di queste una su 3 è una PMI.

L’importanza della dimensione interna, nella scelta di intraprendere un percorso di questo tipo, è avvalorata dai feedback positivi: il 60% delle aziende sottolinea il maggior coinvolgimento dei dipendenti, il 49% il miglioramento del clima aziendale, il 38% un miglior lavoro di squadra e il 28% la fidelizzazione dei dipendenti. Mentre sul versante esterno, si registrano un miglioramento della reputazione aziendale (57%) e delle relazioni nella comunità (49%). È un percorso che si sta espandendo quello del volontariato d’impresa, ma non ha ancora espresso tutte le sue potenzialità.

segui su





“Le nostre macchine sono ideate e realizzate al 100% in Italia e così resterà in futuro, perché la capacità di progettare e innovare è un valore di prestigio assolutamente nostro, che ci rende orgogliosamente italiani”

“INNOVATION WITH PASSION” È IL MOTTO CHE RAPPRESENTA OMET

Antonio Bartesaghi: “Una volta raggiunti gli obiettivi bisogna pensare a come superarli. Il successo non deve mai addormentare le menti. I nostri dipendenti? Sono altamente qualificati, un vero e proprio fiore all’occhiello per l’azienda”



Antonio Bartesaghi, presidente Omet

Nel territorio lecchese, patria delle aziende metalmeccaniche sorge Omet, una realtà imprenditoriale multisettoriale, fondata nel 1963 da Angelo Bartesaghi. Oggi l’azienda, che conta circa 300 dipendenti in Italia e un centinaio all’estero e registra un fatturato in crescita del 10% annuo dal 2010 è condotta dal figlio Antonio, attuale presidente.

Com’è nata l’azienda?

Per mano di mio padre Angelo, che a suo tempo era un progettista meccanico. Dopo anni da dipendente decise di avviare una propria attività e non avendo grosse risorse economiche a disposizione cominciò a lavorare nella cantina di casa. Inizialmente la produzione era di minu-

terie metalliche, divenute col tempo cuscinetti a sfera ottenuti da lamie tranciate e piegate. Si sparse in breve tempo la voce della sua attività e alcuni conoscenti di mio padre, in maniera del tutto casuale, lo contattarono per commissionargli la realizzazione di macchinari per produrre materiali cartacei, nello specifico tovaglioli e successivamente macchine che stampavano, fra le altre cose, le quadretture e le righe sui fogli di carta. Da allora Omet ha mantenuto tutti questi

settori d’impresa, riuscendo a svilupparli e migliorarli nel tempo: oggi è leader di settore per la produzione di macchine per prodotti piegati in carta e per la stampa di etichette adesive, cartoncini e packaging e possiede una divisione relativamente più piccola (10 milioni di fatturato, ndr), che produce ancora i cuscinetti a sfera.

Omet registra circa l’85% del fatturato all’estero e possiede anche due stabilimenti in Cina e Usa, ma la produzione è sempre rimasta nel Lecchese. Perché?

L’Italia per noi resta centrale. La derivazione geografica del nostro fatturato è molto diversificata a livello mondiale, ma l’Italia pesa comunque per il 15%, per-

centuale che pochi altri Paesi raggiungono. Inoltre, l’impronta italiana è unica per quanto concerne l’innovazione: tecnologie da noi scoperte 20-30 anni fa sono ancora oggi utilizzate dalla maggior parte dei nostri competitors stranieri. Le nostre macchine sono ideate e realizzate al 100% in Italia e così resterà in futuro, perché la capacità di progettare e innovare è un valore di prestigio assolutamente nostro, che ci rende orgogliosamente italiani.

I dipendenti Omet sono altamente qualificati, un vero e proprio fiore all’occhiello per l’azienda. Che politiche di welfare adottate per loro?

Investire a favore dei nostri dipendenti è fondamentale. Sono risorse spese per le persone e non c’è impiego migliore. Il nostro ragionamento è molto semplice: per lavorare nel migliore dei modi, i nostri dipendenti debbono essere il più possibile sereni e aiutati nella gestione dei problemi quotidiani e familiari. Realizzare questo obiettivo in senso assoluto è chiaramente utopia, ma cerchiamo di fare del nostro meglio.

Ai classici percorsi professionali e formativi affianchiamo servizi di base efficaci per la persona, come la consegna di alimentari, farmaci, lavanderia o pacchi personali in azienda. Abbiamo attivato anche il cambio delle gomme invernali: il dipendente lascia le chiavi in portineria e quando finisce il turno di lavoro ritrova l’auto con le gomme cambiate. Questo fa risparmiare ai nostri lavoratori tempo pre-

seguici su





“ I dipendenti debbono essere il più possibile sereni e aiutati nella gestione dei problemi quotidiani e familiari. Un servizio che ha riscosso notevole successo è stato quello di fornire gratuitamente un’assistenza legale in azienda ”



zioso che possono reimpiegare con una maggiore qualità sul posto di lavoro e in famiglia.

Un altro servizio che ha riscosso notevole successo è stato quello di fornire gratuitamente un’assistenza legale in azienda. Ci può spiegare meglio come funziona?

Abbiamo un legale di fiducia che riceve i dipendenti in azienda una volta alla settimana. I dipendenti possono recarsi da lui per una mezz’ora, su appuntamento e avere consulenza gratuita su numerosi temi: dalla gestione di eredità, ai contratti con compagnie telefoniche, agli affitti e i finanziamenti. Se necessario possono tornare dall’avvocato per ulteriori appuntamenti di consulenza, sempre a nostre spese, prima di agire per vie legali o prendere decisioni avventate. Ho pensato a questo servizio come “formazione” per i nostri collaboratori, che in questo modo possono affrontare le situazioni in modo più corretto e consapevole. Ricordo che un nostro dipendente si era ritrovato a pagare salate sanzioni per non aver saldato poche centinaia di euro di spese condominiali: quando accadono cose simili, ne risente anche la produzione sul posto di lavoro.

Famiglia e giovani sono sempre al centro delle attenzioni aziendali. In che maniera?

Lo facciamo attraverso iniziative diverse. Abbiamo appena concluso la seconda edizione del Family Day, giornata in cui l’azienda apre le porte alle famiglie dei collaboratori: per loro è un vero orgoglio mostrare ai propri cari il loro posto di lavoro e cosa realizzano per l’azienda. Inoltre abbiamo diverse collaborazioni attive con le scuole, perché gli alunni di oggi saranno i dipendenti del futuro.

La formazione deve affiancare alle competenze teoriche, quelle pratiche e per questo abbiamo fornito alcune attrezzature, macchinari e laboratori ad alcune scuole. Ogni anno assegniamo borse di studio ai figli dei nostri dipendenti con risultati meritevoli negli studi; offriamo diverse possibilità di stage e organizziamo visite scolastiche presso la nostra azienda. Collaboriamo anche fattivamente con

alcune università come il Politecnico di Milano e crediamo fortemente nei percorsi di alternanza scuola-lavoro.

Attualmente sono aperte posizioni lavorative presso di voi?

Cerchiamo sempre ingegneri, tecnici, progettisti, operai e trasfertisti, con specializzazioni dalla meccanica all’elettronica. Le figure ricercate sono indicate sul nostro sito, sul profilo LinkedIn e altri portali web similari. Requisito fondamentale per i nostri collaboratori è l’approccio giusto al lavoro, guidato dal desiderio di scoprire e andare oltre i propri limiti. La verità? Facciamo fatica, come altre aziende del nostro territorio, a trovare forza lavoro, perché in questi settori tecnici la disoccupazione lechese è minima. Cerchiamo persone con esperienza e ragazzi neodiplomati/laureati in egual misura, perché per crescere in maniera sana servono entrambe le figure.

Qual è la cosa per cui va maggiormente fiero della sua azienda?

La filosofia che c’è dietro a questo grande progetto imprenditoriale e familiare. È sempre indispensabile migliorarsi e andare oltre. Questo è il cuore pulsante del nostro agire, il nostro motto: innovation with passion. Una volta raggiunti gli obiettivi bisogna pensare a come superarli. Il successo non deve mai addormentare le menti. Non ci si deve mai sentire sazi.



segui su





“ Per partecipare è necessario avere la cittadinanza di uno degli Stati UE, essere laureati, non aver beneficiato di un tirocinio presso una istituzione o un organismo europeo, conoscere due delle lingue ufficiali dell’Unione ”

L'AUDITORS JUNIOR PROFESSIONALS PROGRAMME, IL PROGRAMMA PER I GIOVANI DI TALENTO

Un'iniziativa utile a incentivare l'occupazione giovanile di tutti i neolaureati dell'Unione Europea. I posti a disposizione sono all'incirca 50 all'anno e la durata del percorso può variare dai tre ai cinque mesi



Un'opportunità in più per i giovani di accrescere l'esperienza anche grazie alla condivisione delle opportunità di stage e di lavoro all'interno dell'Unione Europea (UE). Con l'Auditors Junior Professionals Programme la Corte dei Conti Europea ha realizzato da poco un nuovo programma per favorire l'occupazione giovanile e attrarre neolaureati di talento. Essa, in quanto revisore esterno indipendente dell'UE, tutela gli interessi dei contribuenti e quindi ha il compito di vigilare sugli aspetti finanziari ed economici dell'Unione Europea. Negli anni passati la maggior parte delle candidature provenivano dall'Italia, dalla Spagna e dalla Grecia. Per chi è interessato a svolgere un tirocinio è possibile inviare la propria application alle selezioni che si svolgono in tre diversi periodi dell'anno. La prima selezione si è già conclusa e le lezioni avranno inizio a febbraio 2019. Ma è possibile partecipare alle successive che

vanno dall'**1 dicembre 2018 al 31 gennaio 2019** - con inizio tirocini a maggio 2019 - e dall'**1 aprile al 31 maggio 2019** - con inizio a settembre 2019.

I posti a disposizione sono all'incirca 50 all'anno suddivisi nelle tre sessioni. I tirocini prevedono un rimborso di 1.120 euro al mese e la durata del percorso può variare dai tre ai cinque mesi. La domanda di iscrizione deve essere compilata online sia in lingua inglese che in lingua francese, ma si deve possedere la cittadinanza di uno degli Stati membri dell'UE, essere laureati, non aver beneficiato di un tirocinio - con o senza compenso - presso una istituzione o un organismo europeo, avere una conoscenza approfondita di due delle lingue ufficiali dell'Unione.

Il percorso formativo offre una grande esperienza a tutti i neolaureati, ma chi aspira a un'opportunità di lavoro diretta presso la Corte dei Conti deve partici-

re a uno dei concorsi pubblicati dall'EP-SO, l'Ufficio europeo di selezione del personale. Ora però grazie all'Auditors Junior Professionals Programme - con cui la Corte dei Conti vuole favorire l'occupazione giovanile - le modalità di selezione sono cambiate. Infatti molte persone si sono potute candidare (fino al 15 ottobre 2018) alle nuove opportunità di lavoro sempre con i requisiti opportuni come una laurea di secondo livello o un dottorato in un ambito di interesse per la Corte (audit, economia, scienze bancarie, contabilità, statistica, scienza dei dati, diritto europeo, amministrazione d'impresa) o in alternativa, una qualifica professionale riconosciuta in materia contabile, conseguite non più di cinque anni prima della data di scadenza della domanda. Inoltre si deve avere una conoscenza approfondita (C1) di una delle lingue dell'Unione Europea e una conoscenza soddisfacente (B2) di una seconda lingua. A sua volta la Corte dei Conti potrà selezionare personale dall'elenco - non ancora pubblicato - fino al 31 dicembre 2019. Le persone che verranno assunte avranno uno stipendio base di oltre 4.000 euro.

L'Auditors Junior Professionals Programme è un programma utile a incentivare ora e nel futuro l'occupazione giovanile di tutti i neolaureati dell'Italia e dell'Unione Europea. Una grande opportunità di crescita personale e lavorativa adatta a tutti coloro che sono all'inizio della loro carriera e che non hanno mai fatto un'esperienza all'estero.

segui su





“L’investimento previsto per la sua realizzazione è imponente: saranno impiegati ben 100 milioni di euro per coinvolgere entro il 2020 circa 2 milioni di persone e 500 mila tra studenti e professionisti”

CON AMBIZIONE ITALIA, MICROSOFT SCENDE IN CAMPO PER FORMARE I GIOVANI AL DIGITALE

Fra le iniziative più rilevanti c'è Phyd, piattaforma digitale che fornirà orientamento professionale e personale, incrociando le opportunità lavorative disponibili, i requisiti e le caratteristiche personali



La gran parte dei mestieri che i nostri giovani svolgeranno entro i prossimi 10 anni non esiste ancora: il digitale avanza in modo pervasivo e, come sta già avvenendo, moltiplicherà la richiesta di competenze specifiche e di nuove figure professionali che operino al passo con l'innovazione. Per farlo, pubblico e privato attivano piani e strategie mirate.

Come Microsoft, che lancia Ambizione Italia, un articolato progetto che punta a offrire servizi e programmi formativi gratuiti per la diffusione delle competenze digitali tra i giovani talenti e nelle aziende italiane. L'investimento previsto per la sua realizzazione è imponente: saranno impiegati ben 100 milioni di euro per coinvolgere entro il 2020 circa 2 milioni di persone e 500 mila tra studenti e professionisti.

Fra le iniziative più rilevanti di Ambizione Italia c'è *Phyd*, piattaforma digitale sviluppata con il Gruppo Adecco, basata sul *Cloud Computing* e sull'*IA*, che fornirà orientamento professionale e personale, incrociando le opportunità lavorative disponibili, i requisiti e le caratteristiche personali; si ricaverà in tal modo il posizionamento dei candidati ai quali verranno proposti i percorsi professionali e formativi più in linea con il proprio profilo. Nel 2019 *Phyd* si trasformerà, inoltre, in un luogo fisico: a Milano verrà aperto un hub con corsi, workshop e conferenze in cui non mancheranno gli incontri con opinion leaders, imprenditori e manager che condivideranno idee ed esperienze.

Dalla collaborazione tra Microsoft e LinkedIn è nato inoltre *LinkedIn Talent Insights*, servizio per i recruiter che attraverso un

sistema di *talent intelligence* consente alle aziende di pianificare le attuali e future esigenze per l'attività di selezione del personale, di ottenere informazioni dettagliate sui settori lavorativi per area geografica e accedere al database globale di LinkedIn.

E, ancora, Microsoft ha prestato il suo sostegno a Fondazione Mondo Digitale per *Eskills4change*, l'iniziativa che punta a colmare il gap digitale nella formazione scolastica: durante quest'anno scolastico saranno 10 mila gli studenti tra i 15 e i 24 anni, provenienti da 10 regioni, a partecipare gratuitamente a eventi, lezioni e laboratori per sperimentare e acquisire l'attitudine mentale al cambiamento e le competenze di base per risolvere i problemi in modo creativo e innovativo.

A sostegno della formazione e dell'occupabilità dei giovani del nostro Paese, si uniscono a Microsoft anche Invitalia, l'Agenzia nazionale per lo sviluppo d'impresa impegnata nel sostegno alle aziende che vogliono investire ed innovare prodotti e processi con incentivi dedicati e Fondazione Cariplo con Cariplo Factory, l'hub di innovazione che vuole creare 10 mila posti di lavoro e favorire la crescita delle startup italiane tramite programmi di talent scouting dedicati.

• NEWSLETTER •

cliclavoro

n°10 - NOVEMBRE 2018

COLOPHON

Redazione Cliclavoro

Direzione Generale dei Sistemi Informativi, Innovazione Tecnologica, Monitoraggio dati e Comunicazione

Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

redazionecliclavoro@lavoro.gov.it
www.cliclavoro.gov.it

seguici su

