



IN APERTURA



• NEWSLETTER
cliclavoro

n°6 - GIUGNO 2015

DAL 1° LUGLIO D.U.R.C. ONLINE, VITA PIÙ SEMPLICE PER LE AZIENDE



Dal 1° luglio basterà un clic alle imprese per ottenere il Documento Unico di Regolarità Contributiva (D.U.R.C.). Ad annunciarlo è il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali Giuliano Poletti durante una conferenza stampa tenutasi lo scorso 21 maggio. Un intervento frutto della collaborazione tra Ministero del Lavoro, Inps, Inail e Casse Edili che - ha sottolineato il Ministro - consentirà un risparmio complessivo per almeno 100 milioni di euro all'anno. Contribuire a rendere più semplice la vita delle imprese italiane, facendo loro risparmiare tempo e denaro. È questo l'obiettivo principale della nuova procedura che permetterà alle aziende di ottenere in tempo reale la certificazione di regolarità

contributiva. Quest'ultima avrà una validità di 120 giorni e potrà essere utilizzata per ogni finalità prevista dalla legge senza richiederne ogni volta una nuova. Quali sono nello specifico i vantaggi del nuovo D.U.R.C. online? Fino a oggi un'impresa in regola sotto il profilo contributivo sapeva di dover attendere anche fino a un mese per ottenere un certificato che dimostrasse la regolarità della sua posizione attraverso una procedura complessa, spesso delegata ad intermediari. L'informatizzazione delle attuali procedure e la creazione di collegamenti tra le diverse banche dati coinvolte permetterà alle imprese di accedere direttamente all'archivio degli Istituti e delle Casse Edili per ottene-

2
IL MONDO DEL LAVORO IN TRASFORMAZIONE: NUOVE FORME, NUOVE REGOLE

3
MUTTI: PASSIONE DI FAMIGLIA, ALLA RICERCA DELLA QUALITÀ

5
EUROFOUND: GIOVANI E IMPRENDITORIALITÀ IN EUROPA

6
L'ASCESA DELL'E-COMMERCE: +14% GLI ACQUISTI NELL'ULTIMO ANNO



APPROFONDIMENTO



L'INTERVISTA



DALL'EUROPA



DAI SOCIAL NETWORK

segui su





“ Per l’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), la disoccupazione globale nel 2014 è arrivata a 201 milioni di persone, oltre 30 milioni in più del periodo pre-crisi ”

IL MONDO DEL LAVORO IN TRASFORMAZIONE: NUOVE FORME, NUOVE REGOLE

Bisogna garantire protezione sociale, aggiornare le norme internazionali e sviluppare il dialogo sociale

In collaborazione con Francesca Ferrari, Ufficio ILO per l'Italia e San Marino

Una grande trasformazione sta investendo il mondo del lavoro in un periodo critico per l'economia mondiale, soprattutto in termini di creazione di posti di lavoro. Per l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), la disoccupazione globale nel 2014 è arrivata a 201 milioni di persone, oltre 30 milioni in più del periodo pre-crisi. Se a questo dato si aggiungono altri 40 milioni di persone che entrano ogni anno nel mercato del lavoro globale, ci rendiamo conto che ci troviamo di fronte a una sfida enorme. Alla disoccupazione di massa si sommano le profonde trasformazioni in corso relative ai rapporti di lavoro. È quello che emerge dal nuovo rapporto "Changing nature of jobs - World Employment and Social Outlook 2015", pubblicato in tutto il mondo lo scorso 19 maggio dall'agenzia ONU del lavoro.

«Questi nuovi dati indicano una crescente diversificazione del mondo del lavoro. In alcuni casi, le forme atipiche possono aiutare le persone ad accedere al mercato del lavoro. Ma questi nuovi cambiamenti riflettono anche la diffusione di una insicurezza che colpisce oggi numerosi lavoratori in tutto il mondo», ha dichiarato Guy Ryder, direttore generale dell'ILO.

Il rapporto mette in luce che il modello classico d'impiego che individua il lavoratore salariato nel quadro di un rapporto con il datore di lavoro stabile e a tempo pieno non

rappresenta più il modello dominante; questo si registra in particolar modo nei paesi industrializzati. Oggi, questo modello è sempre meno rappresentativo del mondo del lavoro dal momento che meno di un lavoratore su quattro rientra in questa tipologia.

I paesi emergenti e quelli in via di sviluppo registrano invece un rafforzamento dei contratti e dei rapporti di lavoro, benché l'occupazione informale continui ad essere diffusa in molti paesi. Il lavoro subordinato rappresenta solo la metà dell'occupazione globale e appena il 20% in regioni come l'Africa sub-Sahariana o l'Asia del sud. In molte economie sviluppate si registra un calo delle forme di lavoro subordinato, mentre sono in aumento il lavoro in proprio e altre forme di lavoro atipiche.

Nuove dinamiche, secondo lo studio, stanno emergendo nel mondo dei rapporti di lavoro subordinato. Meno del 40% dei lavoratori dipendenti ha un contratto full-time a tempo indeterminato, e questa percentuale è in diminuzione. Ciò significa che sei lavoratori su dieci hanno un lavoro temporaneo o part-time, la maggior parte donne. In Francia, Italia, Giappone, Spagna e nell'Unione Europea in generale, la crescita di forme di lavoro part-time è andata di pari passo con la riduzione di posti di lavoro a tempo pieno. Nell'UE-28 il numero dei posti di lavoro full-time è diminuito di 3,3 milioni, mentre quelli



Fonte: ILO

part-time sono cresciuti di 2,1 milioni.

In molti paesi inoltre si registrano significativi progressi in termini di regolamentazione del lavoro. Notevoli i miglioramenti relativi alla normativa sul lavoro autonomo, part-time, a tempo determinato e interinale. Tuttavia, sono ancora numerosi i paesi Europei che, puntando alla crescita economica, hanno avviato riforme che hanno visto una riduzione del livello di protezione dei lavoratori sia nelle forme classiche che atipiche del rapporto di lavoro.

Anche le nuove tecnologie e i cambiamenti nei sistemi di produzione delle imprese sono aspetti fondamentali dietro la trasformazione dei rapporti di lavoro e la diffusione delle nuove forme di lavoro. Utilizzare il modello di lavoro tradizionale diventa infatti sempre più difficile.

segui su





“ Da luglio a fine settembre 400 posti di lavoro, di cui 100 nuove assunzioni. Mutti è anche un'azienda amica della famiglia perché aiuta i dipendenti nelle spese scolastiche ”

MUTTI: PASSIONE DI FAMIGLIA, ALLA RICERCA DELLA QUALITÀ

Ne parla la Responsabile Risorse Umane Francesca Gazza



Fonte: MUTTI

Siamo vicino Parma, più precisamente nella zona di Montechiarugolo, il cuore della Food Valley. Qui sorge Mutti, un'azienda che rappresenta la tradizione alimentare italiana da più di un secolo. Ce lo spiega Francesca Gazza, Responsabile Risorse Umane.

La storia di Mutti affonda le sue radici lontano nel tempo, collegandosi al percorso personale e imprenditoriale di Giovanni Mutti che gioca il ruolo di pioniere nel suo campo: intuisce infatti, nel 1850, con

15 anni di anticipo rispetto alla moderna agronomia, il principio dell'alternanza delle coltivazioni, una prassi applicata ancora oggi in agricoltura.

Lo stabilimento, dedicato appunto alla lavorazione del pomodoro, dapprima viene gestito con criteri estremamente artigianali per poi abbracciare una logica imprenditoriale, verso lo sviluppo della nascente industria. Sono questi i primi passi dell'azienda parmense che ha fatto del pomodoro di qualità la propria missione.

Nel 1951 l'azienda viene proiettata ai vertici dell'industria conserviera grazie al lancio del "concentrato di pomodoro" in tubetto di alluminio. Superata la diffidenza iniziale per un formato fino ad allora riservato solo al dentifricio, questa rivoluzione conquista il favore dei consumatori, grazie alla straordinaria praticità e facilità di conservazione.

Obiettivo dell'azienda, unitamente ad un focus costante sull'innovazione, è l'incessante ricerca della qualità. In quest'ottica rientra il conferimento del "Pomodoro d'Oro", il premio al migliore produttore assegnato ogni anno a conclusione della campagna di trasformazione del pomodoro. Ai controlli sull'intera filiera, a partire dal 2001, inoltre si è aggiunta la dichiarazione "NON OGM", una certificazione che richiede due diversi tipi di controllo: il primo di tipo ispettivo, direttamente sulle operazioni effettuate dalle parti agricole; il secondo di tipo analitico, con analisi effettuate da laboratori esterni su piantine, pomodoro fresco e prodotto finito.

La campagna stagionale di trasformazione del pomodoro è un momento importante per la vostra realtà aziendale. Di cosa si tratta?

Ogni anno siamo impegnati nella ricerca di personale per la campagna stagionale di trasformazione del pomodoro. Da luglio a fine settembre cerchiamo operai da adibire a diverse funzioni.

È possibile candidarsi nella sezione "[La-](#)

seguici su





“A seguito infatti degli ammodernamenti tecnici realizzati negli ultimi anni, le ricerche sono spesso rivolte a giovani che hanno intrapreso percorsi di formazione in ambito tecnico, chimico e biologico”



Fonte: MUTTI

vora con noi”) che dà visibilità alle opportunità di lavoro disponibili.

La richiesta per l'organico stagionale è di 400 unità: per la maggior parte ricerchiamo operai che hanno già lavorato nelle campagne precedenti, la restante parte invece riguarda nuove assunzioni. La coincidenza del periodo di trasformazione del pomodoro con la pausa scolastica estiva spinge inoltre molti giovani a candidarsi.

Anche la stessa azienda è orientata all'assunzione di giovani con competenze tecniche specifiche. A seguito infatti degli ammodernamenti tecnici realizzati negli ultimi anni, le ricerche sono spesso rivolte a giovani che hanno intrapreso percorsi di formazione in ambito tecnico, chimico e biologico, sensibilizzando quest'ultimi a fare una vera e propria esperienza di lavoro all'interno del nostro stabilimento. Viene offerta loro la possibilità di inserire all'interno dei percorsi di studio intrapresi un'esperienza professionale che in alcuni casi si è trasformata in un'assunzione attraverso contratti di apprendistato o a tempo indeterminato.

L'orario di lavoro e gli aspetti della retribuzione vera e propria del lavoratore sta-

gionale sono equiparati a un lavoratore dell'industria alimentare.

È interessante sottolineare che alcune figure che oggi occupano posizioni dirigenziali in azienda hanno iniziato il loro percorso professionale come lavoratori stagionali durante la campagna del pomodoro.

L'azienda promuove al suo interno un sistema premiante a sostegno dei figli dei lavoratori. In che cosa consiste nello specifico?

Mutti è sempre stata attenta ai bisogni dei dipendenti sostenendoli con un sistema premiante che permette di aiutare le famiglie dei lavoratori nella gestione delle spese scolastiche. La frequenza degli asili è sostenuta attraverso un supporto nel pagamento delle rette mensili; ai lavoratori inoltre viene corrisposta una quota per l'acquisto dei libri di testo dei propri figli in base all'età, al grado e al loro merito scolastico. È un ottimo strumento per aumentare l'orgoglio e il senso di attaccamento alla propria azienda.

Da azienda agricola a realtà industriale a livello mondiale, Mutti da più di un secolo fa della qualità dei suoi prodot-

ti una passione... di famiglia. Quali i cambiamenti per l'azienda?

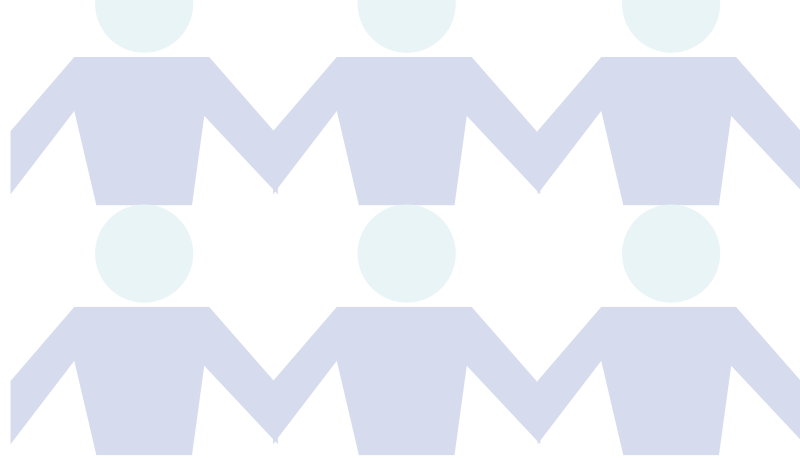
La nostra azienda sta attraversando una fase molto particolare allargando sempre di più i propri confini verso l'internazionalizzazione per quanto riguarda il canale principale del retail, ossia della vendita al dettaglio al consumatore finale. Negli ultimi anni Mutti è cresciuta e l'obiettivo del mercato internazionale è diventato una sfida sempre più concreta. Si tratta di “un giro di boa” rispetto al passato che ci ha permesso di inserire all'interno della realtà aziendale risorse umane che hanno avuto un'esperienza lavorativa all'estero, oltre alla canonica ed indispensabile conoscenza delle lingue straniere. Quest'ultimi apportano una “nuova cultura del lavoro”, la capacità di cogliere la percezione del Made in Italy fuori dai confini italiani insieme alla possibilità di offrire un punto di vista “diverso”.

A dicembre 2014 si è realizzata la riconversione del “rustico storico”.

Il contesto aziendale in cui nasce originariamente Mutti è un rustico storico adibito da sempre ad ospitare impianti e materiali. La crescita dell'azienda, negli ultimi anni, ha posto il problema dello spazio degli uffici. Come abbiamo affrontato il problema? Si è scelto di riconvertire l'edificio storico, creando degli ambienti più moderni, flessibili e sostenibili. Si tratta di un progetto strettamente collegato alle nuove tecnologie di recupero e di riciclo dei materiali che ha visto il suo compimento lo scorso dicembre 2014. La tradizione che incontra il moderno: espressione che racchiude tutta la filosofia di un'azienda che ha più di un secolo di storia.

seguici su





“Solo una piccola percentuale di giovani lavoratori in Europa ha scelto il lavoro autonomo nel 2013: il 6,5% di giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, circa 2,7 milioni di persone”

EUROFOUND: GIOVANI E IMPRENDITORIALITÀ IN EUROPA

Lavoro autonomo più diffuso nei paesi in difficoltà

Sicuramente il lavoro autonomo e l'autoimprenditorialità non possono essere la panacea per risolvere la crisi occupazionale giovanile, anche perché solo una minoranza di giovani possiede le competenze giuste, le idee vincenti e i tratti della personalità che rivelano una spiccata attitudine imprenditoriale. Tuttavia, rendere l'Europa più "business" ed aiutare i giovani a trasformare le loro idee creative in progetti concreti di successo ha molti benefici potenziali, compresa la creazione di posti di lavoro diretti e indiretti e lo sviluppo del capitale umano e di nuove competenze. A fornirci una panoramica sull'imprenditoria giovanile nel contesto europeo è un recente rapporto pubblicato da Eurofound che esamina i fattori che influenzano la decisione di diventare lavoratori autonomi e le attitudini imprenditoriali dei giovani europei confrontandoli con i loro colleghi provenienti da altre parti del mondo.

Nonostante l'alto interesse politico per l'imprenditorialità giovanile, solo una piccola percentuale di giovani lavoratori in Europa ha scelto il lavoro autonomo nel 2013 (6,5% di giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni corrispondenti a circa 2,7 milioni di persone). Inoltre, si registrano differenze percentuali significative all'interno dei diversi paesi membri.

È interessante notare che la quota di lavoratori autonomi è fortemente correlata (66%) con la quota di NEET. Nei mercati del lavoro con elevati livelli di giovani non occupati e non inseriti in percorsi d'istruzione o di formazione, come l'Italia, la Grecia, la Romania e la Spagna, si regi-

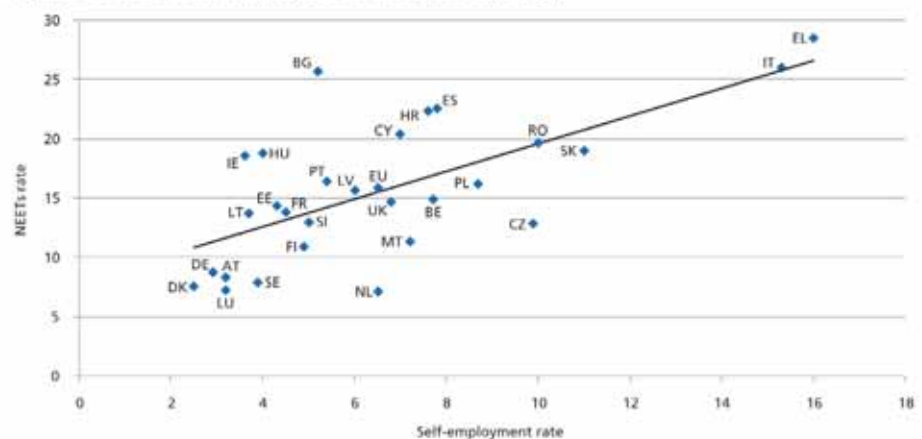
stra una maggiore propensione ad avere alti livelli di lavoro autonomo giovanile (Figura 2). In linea con la letteratura, in generale, questo può suggerire che i mercati del lavoro con più opportunità di lavoro retribuito possono registrare una minore "spinta" verso il lavoro autonomo e quindi anche livelli più bassi di imprenditoria giovanile (OCSE, 2012).

Nonostante l'elevato "appeal" del lavoro autonomo, la percentuale di giovani europei che trovano una carriera da imprenditore attraente è inferiore a quella registrata in altre economie, come quelle dei cosiddetti paesi BRIC (Brasile, Russia, India e Cina). L'accesso ai finanziamenti e le procedure amministrative complesse costituiscono le principali barriere all'imprenditorialità. Ciò sembra indicare che l'Europa è vista come un ambiente meno favorevole e accogliente dove far crescere l'imprenditoria giovanile.

Pertanto le politiche e le iniziative volte

a promuovere l'imprenditoria giovanile dovrebbero essere mirate verso i giovani con le competenze i valori e le idee giuste al fine di massimizzare i risultati di un investimento pubblico. Dovrebbero essere forniti istruzioni e capacità imprenditoriali per aiutare questo gruppo di giovani a capire meglio i rischi connessi all'imprenditorialità e affrontare le sfide del mercato. È proprio in questa direzione che si sono incentrate le iniziative messe in atto da Finlandia, Ungheria, Irlanda, Spagna e paesi Bassi a sostegno del "self employment". Promuovere lo spirito imprenditoriale e la cultura tra i giovani; fornire informazioni, consulenza, coaching e mentoring ai giovani che vogliono diventare imprenditori; allontanare la diffusa "cultura del fallimento" che impedisce alle persone di mettere in pratica le idee innovative per paura di fallire. Questi i pilastri a sostegno delle "best practices" da condividere e diffondere a livello europeo.

Figure 2: Share of self-employed and NEETs, EU28 (2013)



Source: Eurostat, 2013 Labour Force Survey; Eurofound elaboration

segui su



“**Dai manager agli sviluppatori di piattaforme e agli esperti di traffico in rete: sono le figure sempre più ricercate dalle aziende**”

L'ASCESA DELL'E-COMMERCE: +14% GLI ACQUISTI NELL'ULTIMO ANNO

Tutte le nuove professioni legate al successo delle vendite online Siena, Cagliari e Torino



Il mercato delle vendite online è in forte espansione: sempre più persone sfruttano la rete per fare acquisti e questo si è tradotto concretamente con una crescita globale del settore del 14% nell'ultimo anno.

Anche in Italia le previsioni sono confortanti per chi sta programmando di avviare un canale e-commerce, specie se la piattaforma è mobile – friendly: un acquisto su quattro, infatti, viene fatto tramite smartphone o tablet e secondo gli analisti il mercato dell'e-commerce raggiungerà i due miliardi di euro di ricavi alla fine del 2015. A fornire dati più dettagliati è un'indagine dell'Osservatorio e-Commerce B2c Netcomm da cui emerge che gli acquisti online nel nostro Paese sono aumentati del 16% e si può parlare di un vero e proprio boom delle transazioni effettuate tramite dispositivi mobili: i comparti protagonisti delle vendite sono Informatica ed Elettronica (18%), Abbigliamento (17%), Editoria (15%) e Turismo (8%).

Parallelamente si è intensificata anche la richiesta di lavoratori specializzati che si occupino di seguire l'ideazione e lo sviluppo di strategie e soluzioni per le vendite. Queste le principali nuove professioni:

- E-commerce Manager, è il referente delle vendite online ed è tra i professionisti più ricercati dalle aziende. Si richiedono generalmente la laurea in Economia o Marketing, competenze nel Digital Marketing, nelle strategie di vendita e profonda conoscenza del settore aziendale di riferimento, requisiti indispensabili per elaborare le strategie di vendita;

- E-store Developer, sviluppa e personalizza le piattaforme informatiche che verranno poi usate come canali per l'e-commerce. Possiede competenze informatiche e conosce i linguaggi di programmazione più utilizzati;
- UX Designer, è un esperto di user experience, progetta come rendere l'esperienza di navigazione il più piacevole e intuitiva possibile grazie all'adozione di accorgimenti tecnici, estetici e funzionali che conducano velocemente gli utenti a effettuare un acquisto;
- E-store Manager, come accade negli store manager dei negozi fisici, si occupa di gestire le attività di ordinaria amministrazione del canale interfacciandosi con utenti, fornitori, consulenti e addetti alla logistica. Si richiede competenza nella gestione del magazzino, conoscenza delle dinamiche di vendita online e capacità di relazionarsi con clienti e collaboratori;
- ADV Traffic Manager, crea, gestisce e monitora le campagne online pianificando le strategie promozionali più adatte ai contenuti da veicolare;
- Web Marketing Manager, è il responsabile delle strategie di promozione online e tra i suoi compiti c'è quello di incrementare il traffico in arrivo all'interno della piattaforma per la quale realizza campagne ad hoc (ad es. con AdWords o sui social network).

• NEWSLETTER

cliclavoro

n°6 - GIUGNO 2015

COLOPHON

Redazione Cliclavoro

Direzione Generale dei Sistemi Informativi, dell'Innovazione Tecnologica e della Comunicazione
Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

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

segui su

