



Networking for the European workers mobility

Rete per la mobilità dei lavoratori europei

Raccolta di buone pratiche



Contenuti

Prefazione	1
Introduzione	3
Buone Pratiche	5
Partenariato	47



Prefazione

La libera circolazione delle persone è un principio costitutivo dell'Unione europea. Tuttavia, sono ancora pochi i cittadini europei che esercitano la loro professionalità in altri Paesi Membri. Ciò vale anche per quei lavoratori il cui profilo professionale permetterebbe un migliore accesso all'impiego in Paesi europei differenti rispetto a quello di origine.

Aiutare a correggere questa disfunzione, incidendo specialmente sui giovani con elevate qualifiche, è l'obiettivo del progetto EUMobility Net di cui questa guida rappresenta una sintesi dei risultati ottenuti.

I partner del network EUMobility Net sono convinti che la mobilità geografica apporti al lavoratore nuove competenze e nuove esperienze e, pertanto, ne favorisca l'inserimento nel mercato del lavoro. Inoltre, la mobilità apporta benefici significativi in termini di competitività all'interno di una economia globale, oltre che essere un fattore determinante per il processo di integrazione europea.

Il nostro obiettivo, in qualità di partner del progetto, è quello di facilitare i processi di integrazione e adattamento che chi compie la coraggiosa scelta della mobilità si trova ad affrontare, sperando in tal modo di spronare i lavoratori a considerare le opportunità offerte dalle esperienze di mobilità internazionale. La guida contiene un censimento delle buone pratiche promosse all'interno dei Paesi coinvolti nell'iniziativa al fine di attrarre personale qualificato ed assicurarne una permanenza soddisfacente tanto nel campo professionale quanto in quello personale.

JESÚS MORTE

BONAFONTE

Presidente di CREA



Introduzione

Il presente volume, realizzato nell'ambito del progetto EUMobility Net sostenuto dalla Commissione Europea, raccoglie un repertorio di buone pratiche di mobilità di giovani con elevate qualifiche identificate in sei paesi europei: Germania, Spagna, Italia, Norvegia, Regno Unito e Romania.

Questo progetto promosso dalla Confederazione di Imprenditori dell'Aragon (CREA) conta la partecipazione delle seguenti istituzioni: Lawaetz Foundation (Germania), Camera di Commercio della Romania (Romania), Adger Research Foundation (Norvegia), Hightland Opportunity (Regno Unito). Kairos S.p.a. (Italia) e UGT-Aragon in qualità di partner e Fondazione San Ezequiel Moreno, CCOO-Aragon, Istituto Aragones de Empleo-Gobierno di Aragona ed Eures Aragona in qualità di collaboratori.

Il principale obiettivo del progetto è supportare il trasferimento tra le regioni e le organizzazioni coinvolte di pratiche e strumenti vincenti nell'ambito della mobilità dei lavoratori nell'Unione Europea.

Il lavoro sviluppato è frutto di una metodologia comune che è stato utilizzato da tutti i partner: identificazione di una carenza o di un bisogno, la ricerca di una soluzione effettiva e la descrizione dei risultati ottenuti. L'analisi di questi tre fattori permette di valutare una buona pratica.

L'auspicio è che la conoscenza di queste buone pratiche serva ad ispirare nuovi programmi e nuove misure, aiuti a realizzare analisi comparative ed incoraggi sia i lavoratori sia le imprese a mettere in moto processi di mobilità soddisfacenti.



EURES... 25 anni costruendo l'Europa

Introduzione

Il Regolamento (CEE) n1612/68 del Consiglio del 15 ottobre del 1968 sulla libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità Europea, definisce come suoi obiettivi: sviluppare la cooperazione tra gli Stati membri, assicurare l'interscambio delle domande d'impiego a livello comunitario, garantire lo scambio d'informazioni tra gli Stati membri relativo alle condizioni di vita e di lavoro e coordinare e controllare gli scambi realizzati attraverso la struttura europea. Per questo, si è creato inizialmente il sistema SEDOC (Sistema europeo di diffusione delle offerte e delle domande d'impiego registrate nell'ambito internazionale).

Enti coinvolti

La Commissione Europea e i Servizi Pubblici per l'Impiego, nazionali e regionali di ognuno dei 31 Stati che compongono lo Spazio Economico Europeo (gli Stati membri dell'UE, Norvegia, Islanda, Liechtenstein e la Svizzera) nonché altre organizzazioni associate. In Aragona, ad esempio ne è parte l'Istituto Aragonese per l'Impiego INAEM).

La situazione

Nel 1993, si ritenne che il sistema SEDOC in vigore fino a quel momento non soddisfacesse le esigenze del mercato del lavoro in Europa e che fosse necessario un adattamento.

Per questo fu pubblicata una Decisione della Commissione che portò alla creazione di una rete europea di servizi chiamata EURES (European Employment Services) composta sia della Commissione Europea sia dai Servizi per l'impiego degli Stati Membri nonché dai loro eventuali interlocutori nazionali.



La soluzione

Così, nel 1993, nacque EURES: una rete di cooperazione con il fine di facilitare la libera circolazione dei lavoratori nello Spazio Economico Europeo.

Tra i partner della rete possiamo trovare: Servizi Pubblici per l'Impiego, Sindacati e Associazioni dei Datori di Lavoro. La Commissione Europea è la coordinatrice della rete.

L'obiettivo di EURES è stato quello di generare gli strumenti che a facilitino la libera circolazione dei lavoratori e aumentino la trasparenza del mercato del lavoro. Il fatto di essere un mezzo d'intermediazione e di disseminazione delle informazioni sulle offerte di impiego è un aspetto secondario (anche se non per questo meno importante).

Lo scopo di EURES è quello di erogare, ai lavoratori e alle imprese che desiderino beneficiare del principio della libera circolazione delle persone, servizi informativi e consulenziali per il collocamento e l'inserimento lavorativo.

La sua gestione non si ferma con la ricerca e il reclutamento dei candidati ma continua con il

6 Eumobility Net raccolta di buone pratiche



processo di selezione e la fase d'accompagnamento all'inserimento. Quando richiesto, facilita le pratiche relative al riconoscimento professionale dei titoli di studio e arriva a negoziare le condizioni iniziali di tutela, l'alloggio, di trasporto, ecc. Attualmente EURES conta una rete di più di 800 consiglieri in tutta Europa.

L'insieme delle risorse dei suoi membri costituiscono una solida base per fare sì che la rete EURES possa offrire servizi d'altissima qualità ai lavoratori e alle imprese. Ciò si traduce in un alto livello di gradimento dei servizi goduti da parte dei beneficiari e, dunque, in un buon ritorno di immagine per la rete stessa.

Inoltre, nelle regioni transfrontaliere europee, EURES ha un'ulteriore compito che è quello di informare e aiutare a risolvere i problemi incontrati dai lavoratori che varcano quotidianamente le frontiere e dalle imprese dove questi lavorano.

Nel 2003, si è dato vita al portale europeo della mobilità grazie al quale si è venuta a creare una nuova via d'accesso ai servizi EURES. Allo stesso tempo, il portale ha determinato una nuova attività per EURES: alimentare un database con informazioni attualizzate relative ai mercati del lavoro europei. Soltanto nel primo anno di funzionamento, il sito ha ricevuto 500.000 visite.

I Consiglieri spagnoli di EURES partecipano alla manutenzione del sito web e contribuiscono all'inserimento dei dati riguardanti il mercato del lavoro (grazia anche alla collaborazione con l'osservatorio del SPEE), il quadro legislativo, i documenti di sostegno, ecc.

I risultati e gli impatti

EURES Spagna, ha servito più di 600.000 persone dal 2000, anno in cui ha generato un proprio database che permette loro di disporre ed elaborare statistiche, conseguendo in questo periodo più di

18.000 collocamenti dovuti alla gestione interna senza contare su quelle conseguite attraverso i servizi web.

Dal 2003, il ruolo del consigliere EURES è quello di coordinare e utilizzare le proprie reti e di gestire la comunicazione in modo tale da facilitare la diffusione del servizio e permettere così di migliorare efficacemente il coinvolgimento di altri enti e collaboratori esterni. Grazie a questo nuovo ruolo, e grazie ad internet, la rete si andata rafforzando. Da allora, in Spagna, si sono stabiliti 27.357 contatti con datori di lavoro, quantificabili in più di 19.000 offerte di lavoro, tenendo in considerazione che ogni offerta di lavoro potrebbe includere vari posti di lavoro.

Infine, dobbiamo segnalare che negli ultimi otto anni si sono realizzati 195.000 contatti con diverse istituzioni.

Valutazione dell'efficacia della pratica

I dati aggiornati al 19/04/2010 sono:

- ★ 436.034 CV inseriti nel database.
- ★ 944.553 offerte di lavoro.
- ★ 21.188 imprese registrate.
- ★ Più di 3 milioni di persone, in media, utilizzano ogni mese il portale EURES.
- ★ Ci sono dati e informazioni sulle condizioni di vita e lavorative di 31 paesi europei.

EURES è diventato un punto di riferimento per molti servizi per l'impiego e per qualsiasi ente che desidera informazioni sul mercato del lavoro, condizioni di vita, offerte di impiego, ecc. Senza ombra di dubbio, è un elemento chiave per facilitare la trasparenza sul mercato del lavoro.

Trasferibilità

Si tratta di un sistema di rete che richiede un'infrastruttura attraverso la quale poter gestire la cooperazione e lo scambio di informazioni in rapida espansione.



Uno degli obiettivi primari di EURES è facilitare una integrazione più globale dei servizi pubblici d'impiego. Non dobbiamo dimenticare che in Spagna il trasferimento delle responsabilità in materia di politiche per l'occupazione e le conseguenti divisioni dei sussidi di disoccupazione, costringe il sistema a migliorare in modo continuo il coordinamento tra i diversi livelli coinvolti.

L'idea attuale è quella di costruire e condividere un progetto comune, rispettando l'identità territoriale. Per questo esiste uno strumento molto prezioso: internet, che permette di agire in modo globale dal locale. E' questo, in breve, di cui si occupa la rete EURES, analizza la domanda di lavoro attraverso un portale comune.

Un buon esempio dell'influenza di EURES, come anche di altri Servizi Pubblici per l'Impiego quali quello tedesco, olandese, svedese ed inglese, sul sistema spagnolo è la Rete Trabaja: iniziativa pilota nel Paese, promossa dal Ministero del Lavoro e dell'Immigrazione per facilitare la ricerca di lavoro via web.

Un'altro progetto innovativo da considerare è il progetto ENGCARD. L'obiettivo di ENGCARD è disegnare una tessera professionale europea di ingegneria, un passaporto di qualifiche innovativo che faciliti la mobilità all'interno dell'UE e nel resto del mondo.

Per ragioni di coerenza col quadro deciso dalla Commissione Europea, si è previsto che l'ENGCARD sia pienamente integrabile all'interno del quadro EUROPASS e sia compatibile con il portale EURES e altri motori di ricerca di lavoro.

Aspetti pratici

E' fondamentale tenere in considerazione l'effetto moltiplicatore dell'attività della rete EURES dovuto al fatto che questa opera in stretto contatto con diversi attori chiave: Agenzie del Lavoro, Comuni, Università, Associazioni Imprenditoriali, Albi professionali, Camera di Commercio ed altri enti...

EURES è un servizio gratuito sia per chi cerca un lavoro sia per chi lo offre.

Per ulteriori informazioni

Rete EURES

Sito web: <http://europa.eu/eures>





Dendreamers. Ricerca senza frontiere

Introduzione

Il programma specifico Persone del Settimo Programma Quadro per la Ricerca e lo Sviluppo Tecnologico è dedicato alle risorse umane impegnate sul fronte della ricerca e dello studio. In modo concreto, le azioni Marie Curie, incluse nel programma, rispondono ai bisogni della comunità scientifica europea relativamente ai campi della formazione, della mobilità e dello sviluppo della carriera professionale.

Attraverso il progetto Dendreamers, finanziato dall'Associazione Marie Curie (Initial Training Networks), l'Università di Zaragoza, insieme ad altri enti europei, ha assunto dei ricercatori per iniziare un progetto di ricerca nel campo dei dendrimeri.

Enti coinvolti

I partner del progetto Dendreamers (sette università e due imprese private in rappresentanza di otto Stati membri dell'UE), capitanate dall'Università di Zaragoza e, nello specifico, dal Dipartimento di Chimica Organica (Istituto Universitario di Ricerca in Nanoscienze dell'Aragona).

La D.G. Ricerca della Commissione Europea.

La situazione

La ricerca e lo sviluppo tecnologico sono elementi essenziali per il funzionamento dei Paesi sviluppati. Tuttavia, iniziare una carriera di ricerca non è facile per la mancanza di opportunità, di finanziamenti, ecc.

Le azioni Marie Curie sono un esempio delle tante iniziative europee che aiutano i ricercatori ad iniziare la loro carriera.



La soluzione

Il progetto Dendreamers inizia nel 2008 con l'obiettivo di creare ponti tra le università e le imprese, formando giovani ricercatori nel campo della Medicina e delle Scienze dei Materiali Avanzati per far sì che la loro ricerca e il loro lavoro siano direttamente applicabili nel settore industriale.

Data la natura delle azioni Marie Curie, il profilo dei ricercatori assunti nel progetto è il seguente:

- ★ neolaureati in Chimica entro 5anni della laurea;
- ★ esperienza professionale attinente ai dendrimeri e ai cristalli liquidi o al campo della chimica in generale;
- ★ voglia di iniziare o continuare una carriera di ricerca in questo campo e con disponibilità a lavorare a Saragozza (presso l'Università) o a Madrid (nella ditta Pharmamar).

Per questo si pubblicò un'offerta in diverse mailing list accademiche e in numerosi siti web (Rete Iris, Nature Jobs, Association Bernard Gregory e EURES Saragozza) proponendo contratti di ricerca in ambito internazionale. Si utilizzò anche la Rete Europea dei Centri di Mobilità EURAXESS.



Dopo il processo di selezione, l'Università di Saragozza assunse due ricercatrici nell'agosto 2009: una francese e l'altra rumena. Mentre l'impresa spagnola Pharmamar assunse una ricercatrice italiana, la cui tesi è stata coordinata dalla Università di Saragozza. I loro contratti scadono ad agosto 2012; entro tale data avranno terminato la loro tesi di dottorato.

Il resto dei partner del progetto Deandreamers ha assunto ricercatori di altri Paesi europei (Ungheria, Portogallo, Polonia e Italia). Qualcuno di loro ha assunto anche ricercatori di paesi terzi come Iran, Cina ed Etiopia, fino ad arrivare ad un totale di 16 giovani ricercatori.

I risultati e gli impatti

Le tre ricercatrici dell'Università di Saragozza si sono inserite velocemente in Spagna e nel loro lavoro presso l'Università. Il processo di adattamento è stato facile sia per loro sia per l'istituto d'accoglienza e si sono registrate solamente certe problematiche di tipo amministrativo quali, ad esempio, ritardi nella omologazione dei titoli di studi attraverso l'Ambasciata in Spagna.

In sintesi, il livello di soddisfazione è alto per entrambe le parti coinvolte.

Valutazione dell'efficacia della Pratica

E' presto per valutare l'efficacia complessiva della pratica. Tuttavia, dal momento che essa deriva dal Programma Marie Curie, è opportuno segnalare che tale iniziativa ha generalmente un alto livello di soddisfazione sia per il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati sia per il livello di soddisfazione delle aspettative delle persone coinvolte.

Trasferibilità

La metodologia è facilmente trasferibile ad altri progetti che intendano rafforzare lo scambio di conoscenze. Tuttavia, il vero valore aggiunto sarebbe trasferirlo ad ambiti diversi da quello della ricerca, in particolare nel settore imprenditoriale.

Aspetti pratici

All'interno del progetto si è proceduto alla pubblicazione di offerte di lavoro rivolte a ricercatori con esperienza (ERs, Experienced Researchers), con l'intento di completare i team di lavoro già impegnati nel progetto.

Ogni sei mesi, tutti i membri del progetto si incontrano per presentare e confrontare i risultati ottenuti sino ad allora. E' inoltre previsto che i partner del progetto possano scambiarsi ricercatori per periodi di durata non superiore ai sei mesi.

Per ulteriori informazioni

Progetto Dendreamers:

www.unizar.es/dendreamers

Università di Saragozza-Istituto Universitario di Ricerca in Nanoscienze d'Aragona.

Campus Rio Ebro, Edificio I+D

C/Mariano Esquillor, s/n.

50018 Saragozza (Spagna)

Azioni Marie Curie:

<http://ec.europa.eu/research/mariecurieactions>



Professionisti cercasi nel il settore medico-sanitario

Introduzione

Dalla fine degli anni '90 e fino a due anni fa, il mercato del lavoro in Spagna ha goduto di un alto livello occupazionale, il che ha ostacolato la ricerca di professionisti altamente qualificati. La situazione era ancora più complicata in determinati settori come quello ospedaliero, delle telecomunicazioni e dell'informatica.

Enti coinvolti

Gruppo ospedaliero Quiron e la rete EURES in Spagna.

La situazione

Il Gruppo Ospedaliero di Quiron ha sperimentato un lento e costante processo d'espansione, con la costruzione di nuovi centri medici e l'ampliamento dei servizi offerti presso le sue diverse sedi ospedaliere.

Oggi, il gruppo ospedaliero Quiron conta più di 225.000 mq edificati, distribuiti in 7 ospedali generali e 1 centro per il day-hospital, 995 letti, 2.500 impiegati e più di 1.500 medici associati.

Tali circostanze, alto tasso d'impiego in Spagna e domanda di professionisti altamente qualificati dovuto alla crescita del gruppo, ha posto dei problemi nel reperimento di alcune specializzazioni quali: ginecologia, ostetricia, radiologia endocrinologia urologia ecc.

La soluzione

Per colmare la mancanza di specialisti, l'azienda decise di mettere in moto un programma d'inserimento di professionisti sia in Spagna sia all'estero.



Si è fatto ricorso ai sistemi classici, quali la pubblicazione di annunci sui giornali e riviste del settore. In più, il sito web del gruppo Quiron ha pubblicato offerte di lavoro per certi incarichi e ha inoltre predisposto un formulario on-line per l'auto-candidatura. Purtroppo, nonostante gli sforzi, ciò non bastò a coprire tutti i posti di lavoro necessari.

Le condizioni del contratto di lavoro offerte contenevano elementi interessanti, volti ad incoraggiare la mobilità dei lavoratori stranieri, come ad esempio l'offerta di:

- ★ alloggio;
- ★ contratti a tempo indeterminato;
- ★ stipendi superiori alla media stabilita dal Servizio Sanitario Pubblico.

Inoltre, come soluzione alternativa ai metodi contrattuali tradizionali, il gruppo decise di contattare la rete EURES per potenziare la ricerca di personale medico e infermieristico in altri paesi dell'Unione Europea.

Il servizio offerto dalla rete Eures è adeguato alle diverse esigenze, la comunicazione tra i vari corrispondenti Eures è agile e fin dall'inizio la risposta è stata positiva.



I risultati e gli impatti

La ricerca attiva dei migliori professionisti durante due anni ha permesso di entrare a contatto con più di 50 specialisti provenienti da altri paesi:

- ★ 11 in Ginecologia;
- ★ 14 in Pediatria;
- ★ 21 in Ostetricia;
- ★ 5 in Oftalmologia.

I lavoratori provengono principalmente da: Italia, Polonia, Romania e Portogallo e attualmente rimangono in Spagna. Il processo è tuttora aperto.

Eures continua attivamente la collaborazione il gruppo ospedaliero Quiron nella diffusione di offerte di lavoro in tutta l'Unione Europea e i risultati continuano ad essere altamente soddisfacenti.

Valutazione dell'efficacia della Pratica

E' una pratica che coinvolge tutti gli aspetti del processo di mobilità professionale. Il Centro Ospedaliero mantiene un costante contatto con i propri dipendenti stranieri per migliorare i servizi secondo le mutevoli esigenze.

Trasferibilità

Quasi tutti i paesi d'Europa richiedono specialisti medico-sanitario, per tanto le soluzioni raggiunte attraverso l'utilizzazione della rete Eures e il miglioramento delle condizioni lavorative per favorire la mobilità sono pienamente trasferibili agli altri Paesi.

Aspetti pratici

La conoscenza della lingua è un fattore importante giacché il contatto con i pazienti richiede la capacità di comunicare in modo fluido in Castigliano.

Sia la formazione come anche la pratica medica varia da Paese a Paese e, in determinati ambiti, è necessario un periodo di inserimento guidato per apprendere le pratiche ospedaliere.

Per ulteriori informazioni

Grupo Ospedaliero Quiron S.A:

Ospedale Quiron Donostia

Parco di Alcolea, 7

20012 San Sebastian (Spagna)

Telefono: +34 943 437 107

Fax: +34 943 437 115

Sito web: www.quiron.es

E-mail: jbeita.ss@quiron.es





Il tuo primo lavoro in spagna

Introduzione

In occasione del 50° anniversario del Trattato di Roma, la Commissione Europea ha messo in moto l'iniziativa "Il tuo primo impiego all'estero", attraverso la quale 50 giovani europei hanno trovato lavoro in un'altro Paese dell'Unione Europea.

Enti coinvolti

La rete EURES, il Servizio Pubblico per l'Impiego Statale e l'Istituto Aragonese per l'Impiego (INAEM).

La situazione

Il tasso di mobilità geografica dei lavoratori europei è piuttosto contenuto. Le principali barriere alla mobilità sono, tra le altre, le lingue, le formalità burocratiche o le difficoltà nel riconoscimento dei titoli accademici e dell'esperienza lavorativa acquisita all'estero. Ulteriore ostacolo è dovuto all'ignoranza di gran parte della popolazione circa l'esistenza di strumenti e istituzioni che promuovono la mobilità lavorativa e geografica, come ad esempio i servizi della rete EURES.

La soluzione

La Commissione Europea ha messo in pratica l'iniziativa chiamata "Il tuo primo impiego all'estero" attraverso i servizi europei per impiego EURES. L'obiettivo è far conoscere gli aiuti e i servizi prestati da Eures, nonché il suo contributo a sostegno della mobilità intra-europea dei lavoratori. L'iniziativa è stata lanciata nel settembre 2007 attraverso il portale web di EURES sul quale fu pubblicato un bando di concorso i cui requisiti per la partecipazione erano i seguenti:



- ★ essere cittadino di uno degli Stati membri dell'Unione Europea o di uno dei paesi dell'Area Europea di Libero Scambio (Norvegia, Islanda, Svizzera e Liechtenstein);
- ★ non aver fatto esperienze lavorative o formative all'estero;
- ★ accettare un lavoro all'estero per un periodo di almeno di quattro mesi;
- ★ aver compiuto i 18 anni.

Il premio del concorso era il lavoro in sé, inoltre, i vincitori del concorso hanno avuto accesso ad un servizio di orientamento intensivo da parte della rete EURES che li ha aiutati a trovare un lavoro all'estero adeguato alle loro possibilità e in sintonia con le loro preferenze.

Dopo un processo di selezione, nel quale si sono analizzate le preferenze geografiche e lavorative dei partecipanti, il loro livello di conoscenze della lingua e le possibilità di inserimento nel mercato del lavoro del paese prescelto, i 50 giovani europei vincitori del concorso furono contrattati da datori di lavoro dei Paesi Membri registrati nel portale di mobilità Eures. Uno dei vincitori del concorso fu Maria Savarese,

14 Eumobility Net raccolta di buone pratiche



una giovane italiana che attraverso il servizio Eures Aragona, iniziò a lavorare nel Dipartimento Commerciale e Relazioni Pubbliche della catena alberghiera aragonese Palafox.

Dal 2 maggio fino al 30 settembre del 2008, Maria ha svolto il compito di gestire le richieste delle delegazioni ufficiali all'Expo di Saragozza, facendo prenotazioni, tenendo i contatti con le delegazioni e partecipando al Comitato di Benvenuto per il ricevendo degli ambasciatori, dei capi delle delegazioni e dei Ministri delle delegazioni.

Il suo posto di lavoro era attinente alla sua formazione, alla sua esperienza passata, nonché agli obiettivi prefissati, sia in ambito lavorativo che in ambito personale.

L'impresa le ha messo a disposizione l'alloggio a Saragozza, da dividere con altri lavoratori della stessa azienda, il che ha facilitato il suo inserimento nel lavoro e nella città stessa. Inoltre, sia l'impresa sia Eures le hanno costantemente offerto informazioni utili per il vivere quotidiano.

Al termine del contratto a Maria fu offerto di continuare il rapporto di lavoro ma siccome aveva già ricevuto un'offerta dal Ministero dello Sviluppo Economico in Italia, lasciò il suo lavoro a Saragozza. Interessante notare che tale opportunità è comunque sorta grazie al suo lavoro a Saragozza giacché fu proprio durante il suo lavoro che conobbe il Ministro Italiano di Sviluppo economico.

I risultati e gli impatti

Cinquanta giovani europei hanno potuto beneficiare di questa esperienza di mobilità transnazionale. Qualcuno di loro continua a lavorare nello stesso posto di lavoro, altri hanno proseguito la propria carriera nello stesso Paese o altrove. Infine, c'è chi è tornato al suo Paese d'origine con il valore aggiunto che apporta un'esperienza internazionale. Tuttavia, dobbiamo segnalare un altro risultato importante così conseguito: una maggiore conoscenza e visibilità della rete EURES e dei suoi servizi sia presso le persone in cerca di impiego sia tra le imprese in cerca di risorse umane.

Valutazione dell'efficacia della Pratica

Il componente innovativo di questa pratica è il suo sviluppo nel quadro di un concorso europeo la cui finalità era la mobilità geografica di giovani europei privi di esperienza lavorativa o formativa al di fuori del loro Paese d'origine. In più, ciò rappresentò un'importante occasione per pubblicizzare i servizi della rete EURES presso la popolazione.

Sul portale web di EURES, oltre ai materiali per la partecipazione al concorso, era possibile reperire informazioni aggiornate sui vincitori e sulle loro esperienze all'estero.



Trasferibilità

L'ideale sarebbe che questa iniziativa si svolgesse con una certa periodicità, che non rimanesse come un caso isolato e che potesse godere di una ancor maggiore visibilità.

Inoltre, potrebbe essere una pratica adottata anche a livello nazionale in modo da favorire la mobilità geografica all'interno dei propri Paesi.

Infine, questa pratica risulta essere di facile adattabilità a qualunque tipo di beneficiario indipendentemente dall'età o dal livello di formazione.

Aspetti pratici

L'utilizzo del sito web si è dimostrato molto utile per tutti i partecipanti all'iniziativa, specialmente la parte dedicata alle esperienze dei partecipanti durante il loro periodo di lavoro all'estero.

Infine, il sostegno dei consiglieri EURES quale nodo tra i lavoratori e le imprese è risultato vitale per la buona gestione dell'iniziativa.

Per ulteriori informazioni

Servizio pubblico di Impiego Statale

Istituto Aragonese di Impiego (INAEM)

Rete EURES

Avda. Compromiso di Caspe, 4

50002 Saragozza (Spagna)

telefono: *34 976 42 12 32

Sito Web: www.sepe.es

E-mail: eures-zaragoza.vieitez@sepe.es

Eures-zaragoza.garcia@sepe.es





Emancipati in Portogallo e in Spagna

Introduzione

L'Ufficio Transfrontaliero per l'Emancipazione Giovanile ha come obiettivo quello di facilitare e incentivare la mobilità dei giovani di Spagna e Portogallo. Allo stesso modo, eroga servizi di formazione e fornisce informazioni su questioni abitative. Il tutto in modo personalizzato attraverso la posta elettronica, il telefono o di persona, presso l'ufficio con sede a Cáceres.

Enti coinvolti

Istituto della Gioventù (INJUVE), Istituto Portoghese della Gioventù (IPJ) e la Giunta d'Estremadura, attraverso il Consiglio dei Giovani e dello Sport.

La situazione

Nelle zone frontaliere d'Estremadura e Portogallo, esiste un alto tasso di disoccupazione, così come fenomeni di progressivo spopolamento, specialmente della popolazione giovanile costretta ad emigrare per poter trovare un lavoro adeguato. Ciò comporta la mancanza di determinati profili professionali in certe zone.

Il Governo portoghese e quello spagnolo hanno identificato un alto tasso di mobilità della popolazione tra i due paesi, specialmente nelle zone transfrontaliere.

La prossimità geografica, così come la vicinanza culturale, sono fattori che facilitano questi flussi di popolazione. Nonostante questi punti a favore della mobilità, permangono barriere che intervengono sia prima che dopo il trasferimento.



Una delle barriere alla mobilità è costituita dalla dispersione dei punti d'informazione relativi al lavoro e alla mobilità: la formazione, gli alloggi, le pratiche burocratiche, gli aiuti, la sicurezza sociale, ecc. Per questo, molte volte le persone interessate a spostarsi, a lavorare o a studiare in Spagna e/o in Portogallo, finiscono con l'essere confuse o perdono informazioni che potrebbero essere di molta importanza.

Per i giovani portoghesi e spagnoli, il Paese dall'altro lato della frontiera rappresenta una possibilità per allargare il proprio mercato di riferimento. Tuttavia, la differenza della lingua e la mancanza di informazioni circa le strutture del Paese vicino, sono due barriere che ostacolano la concretizzazione del progetto di mobilità.



In realtà, la maggioranza dei giovani non ha alcuna conoscenza dei canali di ricerca attiva del lavoro dall'altro lato della frontiera. Altre barriere della mobilità transfrontaliera tra il Portogallo e la Spagna sono legate alle differenze salariali.

La soluzione

L'Istituto della Gioventù Spagnolo e l'Istituto Portoghese della Gioventù, hanno firmato un Protocollo di cooperazione nell'ambito delle politiche giovanili all'interno del quale si è ritenuto prioritario promuovere lo scambio di esperienze nelle aree comuni, sviluppate dal piano interministeriale della gioventù della Repubblica del Portogallo, tra le cui aree di intervento si trovava quella legata all'emancipazione.

In virtù di questo protocollo, si è messo in moto l'Ufficio Transfrontaliero per l'Emancipazione che eroga un servizio pubblico gratuito finalizzato alla promozione della mobilità geografica transfrontaliera dei giovani spagnoli e portoghesi.

L'Ufficio Transfrontaliero per l'Emancipazione funziona come centro d'ascolto, di consulenza, informazione, formazione, monitoraggio e accompagnamento sui temi del lavoro. Inoltre, offre orientamento sulle possibilità che esistono nel campo della mobilità, sia in ambito lavorativo che lavorativo. Inoltre, dispone di abitazioni da affittare a giovani spagnoli e portoghesi.

I beneficiari sono giovani tra i 16 e i 35 anni del Portogallo e della Spagna che desiderano spostarsi per motivi professionali o formativi in Spagna o Portogallo rispettivamente.

Aree d'azione degli uffici:

★ Area Impiego: offre orientamento professionale e lavorativo ai giovani in cerca d'impiego, orientamento alla formazione professionale e consulenza per la messa in opera d'idee e progetti imprenditoriali.

★ Area Abitazione: offre informazioni e orientamento per l'accesso all'abitazione, consulenza economica, giuridica ed edilizia. Dispone di gruppi di abitazioni proprie.

★ Area Mobilità Formativa: Informazioni sugli studi e il riconoscimento dei titoli di studi, tra la Spagna e il Portogallo, Consulenze sulle pratiche commerciali nelle aziende.

E' un servizio integrato, sia fisico sia virtuale (attraverso la rete web: www.emancipacionextremadura.com/oficinas), dove l'utente in un solo sito può ottenere tutte l'informazioni e gli strumenti necessari per avviarsi verso la mobilità.

La consulenza si svolge in spagnolo e in portoghese e le risposte vengono fornite entro 48 ore lavorative.

Inoltre, al di fuori della consulenza dal vivo, telefonica o il sito web ha diverse sezioni con molteplici informazioni sui diversi temi d'utilità:

- ★ guide per trovare lavoro;
- ★ creazioni di curriculum vitae;
- ★ lavoro all'estero come collaboratore;
- ★ strumenti per i lavoratori autonomi (aiuti, idee, ferie, ecc.);
- ★ diritti come cittadini e lavoratori;
- ★ risorse formative nel paese di destinazione;
- ★ gruppi di abitazioni, aiuti per l'affitto, ecc.

Queste informazioni pubblicate nel sito si possono integrare attraverso il ricorso ai consulenti dell'ufficio. Le principali domande ai consulenti riguardano le fonti d'informazione per la ricerca del lavoro, offerte di lavoro, pratiche burocratiche, opportunità di studi, richieste di lavoratori all'estero, requisiti amministrativi, legali e fiscali per il lavoro all'estero, ecc.

I risultati e gli impatti

Nel 2009, primo anno d'attività, si sono distribuiti 3.080 depliant ai giovani che hanno preso parte agli



eventi organizzati dall'OTEJ.

Si sono presentati personalmente 1.990 giovani presso l'Ufficio e 320 hanno ricevuto consulenze transfrontaliere (40 delle quali sono state realizzate nella sede della OTEJ di Cáceres).

Le attività dell'Ufficio nel suo primo anno di vita sono state valutate positivamente. Per il 2010, il principale obiettivo è quello di sviluppare un nuovo modo di tenere le relazioni transfrontaliere, non soltanto tra le due regioni coinvolte (Extremadura e Alentejo), bensì, a livello generale, tra la Spagna e il Portogallo. Affinché i 27 paesi costituiscano una vera identità europea, è necessario sostenere la mobilità delle persone. La cooperazione deve essere vista come un punto di forza in grado di promuovere alleanze per un mutuo beneficio.

Valutazione dell'efficacia della Pratica

Gli utenti dell'Ufficio sono giovani tra i 16 e i 35 anni che abbiano concluso gli studi e vogliano entrare in un mercato lavorativo più esteso, comprendente compreso il loro Paese e quello più vicino, oppure giovani disoccupati che vogliano entrare nel mercato lavorativo di Spagna o Portogallo per accrescere le loro opportunità di impiego.

Al Forum Ibermovilias, Rafael Pacheco, Direttore del Sexpe, affermò che la mobilità transfrontaliera è minima e Maria Jose Comenda della rete EURES di Alentejo specificò che la mobilità transfrontaliera rappresentava solo il 10% della mobilità complessiva.

Questa circostanza fa pensare che sia necessario promuovere la cultura della mobilità come opportunità per i giovani. Il Consiglio dei Giovani e dello Sport, nel 2010, ha deciso di puntare sulla costruzione di EUROACE, euro-regione creata nel 2009 e comprendente quella di Alentejo e quella dell'Extremadura. Soltanto partecipano alla costruzione della identità comune rappresentata da

Euroace, i giovani potranno scoprire le opportunità che questa euro-regione rappresenta per il loro processo di emancipazione.

Trasferibilità

L'esperienza è trasferibile ad altre zone frontaliere in Spagna (ad esempio sul confine francese), nonché implementabile in altre aree transfrontaliere europee.

Aspetti pratici

L'Ufficio Transfrontaliero per l'Emancipazione dei Giovani, conta sul sostegno di tre uffici di emancipazione giovanile in Estremadura dislocati in tre città: Cáceres, Plasencia e Badajoz.

Oltre che offrire un servizio personale l'ufficio propone un servizio telefonico e di posta elettronica.

Il sito web in portoghese e in spagnolo è uno strumento molto utile per gli utenti poiché possono trovare informazioni aggiornate nella loro lingua.

Per ulteriori informazioni

Ufficio Transfrontaliero per l'Emancipazione Giovanile
Avenida Primo de Rivera, 2, 8° piano

10001 Cáceres (Spagna)

Telefono: +34 927 001 078

Sito web:

www.emancipacionextremadura.com/oficinas

E-Mail:

emancipacion.transfronteriza@juntaextremadura.net



Servizio di orientamento internazionale

Introduzione

Nella Regione Scozzese dell'Highlands, vi è un importante numero di potenziali lavoratori (in gran parte proveniente da altri Paesi dell'Unione Europea) che non riusciva a trovare un lavoro adeguato alla loro qualifica professionale, dovuto ad una mancanza di informazione e una scarsa padronanza della lingua. In molti casi, si trattava di diplomati medi o superiori che avevano soltanto bisogno di un'adeguata consulenza.

Enti coinvolti

Il Governo Regionale e Istituti scolastici come L'Inverness College i quali partecipano offrendo i loro servizi ai diplomati stranieri che sono alla ricerca di un lavoro o di un orientamento professionale.

La situazione

A metà degli anni 2000, si registrò nella regione un aumento dei lavoratori stranieri.

Nel 2008, l'aumento della disoccupazione fece sì che si desse vita all'International Guidance Office (IGO), situato all'interno dell'Inverness College(UHI) al fine di fornire consulenza ai lavoratori in mobilità nel reperimento di una professione adeguata alle proprie qualifiche professionali, così come a promuovere la mobilità.



La soluzione

L'IGO è un servizio di orientamento per l'impiego, dedicato specificamente ai lavoratori internazionali. Analizza la situazione professionale e la qualifica dell'utente, fa un monitoraggio del suo iter formativo e consiglia i migliori passi a seguire per migliorare la qualifica professionale e così riuscire a trovare un impiego adeguato al suo profilo.

I risultati e gli impatti

In due anni che, l'IGO, ha seguito e fornito la consulenza professionale a 50 persone provenienti d'altri Paesi. Circa la metà di questi utenti sono cittadini dell'Unione Europea.



Valutazione dell'efficacia della Pratica

Una percentuale in torno al 40% ha trovato o migliorato il suo impiego e più del 80% valuta i servizi dell'IGO molto positivamente.

Trasferibilità

Questa azione potrebbe essere esportata in altri Paesi, specialmente se sostenuta dalle istituzioni educative, giacché ciò facilita l'accesso ad un maggiore numero di utenti finali.

Aspetti pratici

Secondo il responsabile del servizio, Renata Grove, è stato particolarmente degno di nota il caso di un esperto informatico proveniente dalla Polonia, la cui principale barriera per accedere ad un posto di lavoro di qualità era la mancanza di familiarità con la terminologia specifica del suo settore e, dopo aver intrapreso un corso intensivo di lingua durato 10 mesi, è riuscito a trovare un impiego presso una multinazionale del settore informatico.

Per ulteriori informazioni

International Guidance Officer

Register office 12b Ness Walk,

Inverness, Scozia IV3 5SQ, Regno Unito

Telefono: +44 01463 27361

Sito web: www.inverness.uhi.ac.uk

E-mail: Renata.grove@inverness.uhi.ac.uk





Mobilità in Scozia



Introduzione

Sempre di più, le istituzioni educative considerano un soggiorno all'estero come parte del ciclo formativo. A volte, un tirocinio all'estero può portare ad un successivo contratto di lavoro, per tanto quello che all'inizio era una piccola esperienza estera diventa un caso di mobilità lavorativa internazionale.

Enti coinvolti

Highland Council e Highland Opportunities, Enterprise Trust for the Highlands ,enti che forniscono assistenza finanziaria, sostegno professionale alle aziende, consulenze ai giovani imprenditori, consulenza europea alle PMI, ospitano a Inverness, la Rete Enterprise Europe Network, ed operano in partnership con enti pubblici e del terzo settore.

La situazione

Quando una persona con un titolo di istruzione superiore decide di cercare un impiego all'estero, non sempre ha una chiara idea sull'ambiente dove andrà a svolgere il suo lavoro.

Sempre di più esistono istituti di istruzione superiore che inseriscono nel loro programma educativo la possibilità di fare uno stage all'estero. Avere una corretta informazione sul paese in cui si intende lavorare è fondamentale, giacché permette al lavoratore di familiarizzare con la cultura del posto. La collaborazione tra gli enti è fondamentale.

La soluzione

Selina, dopo aver trascorso gli studi nell'Università di Norimberga (Diplombetriebswirtin), ha realizzato un periodo di stage ad Inverness nel quadro dell'allora esistente rete Euro Info Centre della Commissione Europea.

Al suo ritorno in Germania decise d'iniziare la ricerca di un posto di lavoro in un paese dell'Unione Europea e, dopo aver valutato diverse opzioni scelse Inverness giacché la sua previa conoscenza della città poteva facilitare al meglio il suo inserimento lavorativo e sociale.

Il Consiglio di Highlands attraverso l'Highlands Opportunities offrì un contratto a Selina. Attualmente l'Highlands Opportunities impiega 40 persone in 14



uffici e costituisce il centro gravitazionale della regione per quanto riguarda la creazione di d'impiego, e collabora in modo costante con la Commissione Europea, con le Agenzie Pubbliche, con le Camere di Commercio e con le Associazioni imprenditoriali.

I risultati e gli impatti

Attualmente Selina continua il suo lavoro presso la Highlands Opportunities con il ruolo di tecnico, svolgendo lavori di contabilità e gestione della formazione, la sua intenzione per i prossimi anni è di continuare a lavorare a Inverness.

Valutazione dell'efficacia della Pratica

Tra le principali difficoltà che ha dovuto affrontare Selina nel valutare la sua esperienza possiamo individuare le differenze nel sistema educativo e nell'omologazione dei titoli di studi, nonostante la conoscenza previa della città e della regione abbiano facilitato il suo inserimento sociale e lavorativo.

Trasferibilità

Promuovere presso le autorità educative tra i diversi enti istituzionali pubblici e privati una maggiore politica volta ad incoraggiare lo svolgimento di uno stage all'estero tra gli studenti e i neo laureati favorirebbe un aumento della mobilità in Europa.

Aspetti pratici

Professioni simili hanno un diverso nome in Scozia e in Germania, questo fa sì che certe imprese possano esitare ad offrire un impiego ad un candidato proveniente da un sistema educativo diverso.

Per ulteriori informazioni

Highlands Opportunities

81° Castle Street, Inverness, IV2 3EA, Scotland

telefono: +44 (0) 1463 228340

Sito web: www.highland-opportunity.com





Opportunità a Cluj Napoca

Introduzione

L'apertura della Romania verso l'Europa Occidentale, fece sì che un importante numero di lavoratori rumeni si spostasse all'estero, specialmente verso Francia, Italia e Spagna, cercando migliori condizioni lavorative in termine di remunerazioni economica.

Analogamente, l'ingresso successivo nell'Unione Europea, ha spinto professionisti qualificati provenienti da Paesi europei ad indirizzare la loro attività professionale verso un paese che ha appena fatto la sua adesione alle istituzioni comunitarie, dove la loro esperienza potesse servire nel processo di transizione e adattabilità ai parametri europei. Per questi motivi Jose Arnau e Agustin Tovar scelsero la Romania.

Enti coinvolti

Nervia Consulting S.R.L.

La situazione

Jose Arnau è laureato in giurisprudenza, con esperienza lavorativa in Spagna come esperto di sistemi informatici, gestione amministrativa e agente assicurativo.

Agustin Tovar è ingegnere tecnico, specializzato nel settore chimico industriale, con 23 anni di esperienza nell'industria e 5 in chimica industriale.

Entrambi hanno capito che la Romania, nella sua condizione di nazione di recente adesione all'Unione Europea, poteva offrire numerose sfide per il loro sviluppo professionale, per cui, a partire da una offerta di lavoro da parte di Nervia Consulting, iniziarono la loro esperienza in Romania.



Nervia è un gruppo di società di capitali spagnola la cui attività principale è la consulenza specifica in organizzazioni industriali e nei processi di internazionalizzazione, attraverso le sedi di Saragozza(Spagna), Cluj-Napoca e Bucarest (Romania).

Affermandosi con queste strutture e dopo aver intravisto le opportunità che Romania rappresenta, il Gruppo Nervia ha diversificato le sua attività nella promozione e negli investimenti immobiliari: terreni agricoli, urbani ed industriali, centri commerciali, ristrutturazione e compra-vendita di immobili.

Il Gruppo si avvale di un team con più di 30 professionisti spagnoli e rumeni, con un'alta qualificazione e esperienza, felici di far parte di un gran progetto imprenditoriale.

La soluzione

Jose Arnau ha visto il potenziale che la Romania offriva dopo la sua adesione all'Unione Europea, Così decise che per lui era una sfida da cogliere e partì per iniziare la sua nuova carriera professionale, aiutando imprese spagnole che intendono



delocalizzarsi in Romania.

In modo analogo, Agustin Tovar trovo una offerta di lavoro su un giornale e penso che la Romania fosse un'interessante paese dal punto di vista professionale.

Il suo inserimento nell'impresa non seguì un preliminare processo formativo giacché entrambi erano sufficientemente esperti. Loro due, non hanno beneficiati di alcun programma di mobilità e l'offerta di lavoro fu trasmessa attraverso stampa e internet.

I risultati e gli impatti

Il Gruppo Nervia fornisce ai lavoratori le informazioni pratiche sull'alloggio e le assicurazioni sanitarie, Successivamente fornisce informazioni sui sistemi amministrativi e legali rumeni.

Valutazione dell'efficacia della Pratica

Trascorsi più di due anni dal loro inserimento e dopo vari colloqui, i due sono convinti che la loro scelta lavorativa e professionale sia risultata molto positiva e non intendono tornare in Spagna, giacché credono che ci sia ancora c'è molto da fare in Romania e continuano a considerare una sfida personale il fatto di contribuire al processo di modernizzazione del Paese, in modo analogo al processo vissuto dalla Spagna nel 1986.

Trasferibilità

L'adesione all'Unione Europea da parte di una nazione, necessità non solo della modernizzazione delle sue strutture economiche e amministrative, ma anche, della modernizzazione dei suoi metodi lavorativi. L'arrivo di professionisti altamente qualificati e con anni d'esperienza è una ottima soluzione, che apporta un valore aggiunto ai lavoratori in mobilita e al paese che li ospita.

Il modello è pienamente trasferibile a future adesioni all'Unione Europea.

Aspetti pratici

Anche se non lo ritengono imprescindibile, Jose e Agustin, valutano positivamente la conoscenza della lingua del paese ospitante. E' Stato necessario per tutte e due lavoratori un periodo di inserimento nella cultura locale.

Per ulteriori informazioni

Nervia Consulting SL

Cluj- napoca (Romania)

Strada Constantin Bracoveanu, n°15, etaj 1

Telefono: +40 264 462 664

Fax: +40 264 462 694

Sito web: www.nerviaconsultores.com



Campus per la promozione della mobilità

Introduzione

Le imprese iniziarono a incontrare difficoltà nel reperimento del personale necessario poiché il mercato del lavoro in Norvegia era caratterizzato da uno stato di quasi piena occupazione e, in alcuni settori quali costruzioni, insegnamento e servizi sanitari, si riscontrava una crescente domanda di lavoro.

Enti coinvolti

Adecco Norvegia e le imprese che a questa si sono rivolte per individuare candidati da assumere.

La situazione

Adecco, Agenzia del Lavoro leader in Norvegia, verificò che la disponibilità di manodopera sul mercato norvegese era largamente insufficiente a soddisfare la domanda proveniente dalle imprese proprie clienti. Inoltre, in altri Paesi vi era una forte offerta di lavoro nei settori di maggiore richiesta. L'incontro tra domanda e offerta era possibile coinvolgendo mercati esteri.

La soluzione

Nel 2004, Adecco creò un Campus permanente per il reclutamento di personale in Polonia, nella città di Zakopane, vicino al confine con la Slovacchia. Nel Campus, gli operatori di Adecco selezionavano i lavoratori per le assunzioni nel mercato norvegese. Inizialmente ciò avveniva nel settore delle costruzioni e, successivamente, la pratica fu estesa coprendo ulteriori settori economici.



Le imprese si rivolgevano alle filiali periferiche di Adecco presenti sul territorio norvegese. La sede centrale di Oslo raccoglieva tutte le richieste e le inviava al Campus di Zakopane.

Secondo Adecco, la conoscenza della lingua del Paese di destinazione, era indispensabile e pertanto le attività del Campus era divise in due fase:

- A. La prima si svolgeva in Polonia, dove la prima selezione veniva effettuata sulla base delle esigenze del mercato norvegese. I lavoratori selezionati partecipavano ad un corso di lingua norvegese della durata di tre mesi.
- B. La seconda parte si svolgeva al loro arrivo in Norvegia, dove venivano realizzati corsi di perfezionamento linguistico specificatamente dedicati a quei lavoratori assunti per impieghi che prevedono il contatto con il pubblico: insegnanti, infermieri, ecc.

Inoltre, alcuni lavoratori, a seconda del tipo di occupazione, avevano accesso a corsi su altre materie quali la sicurezza sul lavoro, norme igieniche e sanitarie, ecc.



Le imprese assicuravano servizi per i neoassunti nei seguenti campi:

- ★ Previdenziale
- ★ Pratiche burocratiche
- ★ Imposte
- ★ Riconoscimento di diplomi e qualifiche
- ★ Educazione

I risultati e gli impatti

Questa iniziativa ha permesso a molte imprese norvegesi di assumere personale avente caratteristiche e competenze non disponibili sul mercato interno. Per tali aziende, inoltre, l'interculturalità rappresenta un valore aggiunto.

Il servizio è tuttora pienamente attivo e il tasso di lavoratori che fanno ritorno in Polonia dopo la prima esperienza di lavoro in Norvegia è inferiore all'80%.

I buoni risultati ottenuti sino ad oggi ha portato a considerare l'opportunità di aprire ulteriori Campus in Repubblica Ceca e in Danimarca.

In futuro, le previsioni continuano ad indicare un scarsità di manodopera disponibile sul mercato del lavoro norvegese, con particolare riferimenti ai settori: manifattura, costruzioni, sanità, servizi finanziari e legali, informatica, ingegneria e cantieristica navale.

Valutazione dell'efficacia della Pratica

Adecco Norvegia ha costituito un database con oltre 25.000 candidati e ha collaborato con la rete EURES nel quadro delle Fiere del Lavoro all'estero.

Trasferibilità

Questa iniziativa è pienamente trasferibile in altri Paesi europei che richiedono manodopera.

E' una pratica che ha il pregio di coprire l'intero processo di mobilità, dalla selezione nel Paese d'origine sino all'integrazione dei lavoratori in mobilità nell'ambiente socio-lavorativo del Paesi di accoglienza.

Aspetti pratici

Adecco fornisce anche servizio di alloggio ai lavoratori che ne fanno richiesta.

Gli addetti che hanno preso parte a questo programma ritengono che le procedure burocratiche per l'ottenimento del permesso di lavoro in Norvegia siano eccessive.

La pratica non ha ricevuto alcun finanziamento pubblico. Adecco è responsabile del reperimento delle risorse necessarie per lo sviluppo delle attività.

Per ulteriori informazioni

Adecco Norge AS

Festningsgaten 40

44614 Kristiansand, Norvegia

Telefono: +47 38 12 46 66

Sito Web: <http://www.adecco.no/>

Email: bemanning.kristiansand@adecco.no



Ricerca e accoglienza di personale sanitario

Introduzione

Negli ultimi anni, il mercato del lavoro norvegese ha raggiunto uno stato di quasi piena occupazione. Ciò, sommato ad un progressivo invecchiamento della popolazione, ha portato ad una crescente difficoltà nel reperimento di forza lavoro.

Enti coinvolti

Sørlandet Hospital e Servizio Pubblico per l'Impiego Nazionale Norvegese.

La situazione

Nel settore sanitario, in alcune comunità minori della Norvegia, si registra una notevole difficoltà nel reperimento di personale qualificato. Ciò è dovuto dalla situazione di pieno impiego di tali aree, al progressivo spopolamento delle zone periferiche e rurali e dalle situazioni climatiche sfavorevoli.

Un esempio di tale fenomeno è quello rappresentato dal Sørlandet Hospital, impresa impegnata nel settore dei servizi sanitari nella Contea di Agder, nella quale si trovano attualmente tre ospedali situati a Arendal, Flekkefjord e Kristiansand.

Dalla fine degli anni '90 del secolo scorso è divenuto sempre più arduo reperire sul mercato del lavoro personale medico e infermieristico con adeguate qualifiche, in special modo nel campo della chirurgia, medicina generale ed anestesia, disponibile ad operare nelle zone rurali e periferiche della Norvegia.



La soluzione

Per risolvere il problema della mancanza di specialisti, l'impresa Sørlandet Hospital ha deciso di avviare un programma di reclutamento all'estero. Gli esperti dell'ospedale identificarono un vasto bacino di medici in cerca di occupazione nei pressi dei centri ospedalieri nei quali era in corso un processo di ristrutturazione e riorganizzazione, come ad esempio stava avvenendo ad Amburgo in Germania. Pertanto, gli operatori del Sørlandet Hospital andarono ad Amburgo con l'obiettivo di presentare il loro programma di reclutamento e di realizzare interviste e colloqui di lavoro con professionisti del settore.

Sin dall'avvio del programma, uno degli elementi chiave dell'iniziativa è stato quello di rendere maggiormente attraente la Contea di Agder, da un punto di vista lavorativo, sociale e professionale.



Pertanto, oltre a livelli salariali molto competitivi, il programma offriva:

- ★ corsi di lingue, anche prima dell'arrivo in Norvegia;
- ★ alloggio per il periodo iniziale di inserimento;
- ★ una visita di tre giorni per conoscere il luogo;
- ★ servizi per i familiari quali assistenza all'inserimento scolastico, servizi di trasporto, servizi di accreditamento e registrazione.

Per agevolare l'integrazione dei nuovi arrivati, venivano organizzati: cene sociali; uscite di piacere in campagna; tutoraggio da parte del personale già presente in loco.

Il progetto era basato sul principio secondo il quale la presenza di personale inserito e soddisfatto fosse, tra l'altro, un motivo di attrattività per i potenziali candidati.

I risultati e gli impatti

In poco più di dieci anni, più di venti specialisti, principalmente provenienti da Germania e Polonia, sono stati assunti dal Sørlandet Hospital. Il processo è tuttora attivo.

EURES ha collaborato con il Sørlandet Hospital offrendo spazio presso le Fiere del Lavoro organizzate all'interno dell'Unione Europea.

Valutazione dell'efficacia della Pratica

La pratica copre tutti gli aspetti connessi al processo di mobilità. Le interviste realizzate con il personale straniero assunto dimostrano un alto livello di soddisfazione.

L'ospedale è permanentemente in contatto con i propri impiegati di origine straniera nel tentativo di migliorare costantemente i servizi a loro resi sulla base delle indicazioni ricevute direttamente da loro.

Trasferibilità

Il ricorso a lavoratori autonomi ha semplificato il processo di mobilità. Tale accorgimento rappresenta un elemento pienamente trasferibile in altri contesti.

Il budget impiegato per attrarre personale specialistico, così come i familiari, è considerato un investimento.

Il Direttore delle Risorse Umane attribuisce grande importanza alla soddisfazione di tutto il nucleo familiare coinvolto nel processo e non solo a quella dei professionisti assunti.

Aspetti pratici

L'utilizzo di settimanali di settore e social network ha facilitato il buon esito del programma.

Per ulteriori informazioni

Sørlandet Hospital

Casella Postale 416, 4604 Kristiansand, Norvegia

Telefono: +47 38 07 30 00

Sito Web: <http://www.sshf.no/>

Email: postmottak@sshf.no





Integrazione a Kristiansand

Introduzione

Le caratteristiche del mercato del lavoro norvegese rendono necessario un costante ricorso a manodopera straniera. Assicurarsi della integrazione sociale e professionale dei lavoratori in mobilità da altri Paesi è pertanto essenziale.

Enti coinvolti

Camera di Commercio di Kristiansand, Servizio Espatriati.

La situazione

Alcune imprese nell'area di Kristiansand segnalano l'esigenza di servizi finalizzati alla promozione dell'integrazione sociale e non solo lavorativa degli stranieri assunti presso la Contea.

La soluzione

Il Servizio Espatriati della Camera di Commercio di Kristiansand fu istituito nel 2007 quale divisione autonoma con lo specifico mandato di assistere i lavoratori stranieri e i loro familiari.

L'obiettivo generale era quello di assicurare che la regione di Kristiansand mantenesse e accrescesse la propria reputazione di luogo dinamico e attrattivo per i lavoratori stranieri.

Il Servizio Espatriati offre supporto permanente durante il periodo lavorativo per i professionisti stranieri attivi in Norvegia. Il Servizio è stato sviluppato in accordo con le esigenze dei lavoratori in mobilità e ne rafforza l'efficienza sin dai primi giorni di impiego.



Il Servizio include:

- ★ un Manuale di Integrazione, documento con tutte le informazioni chiave su Kristiansand;
- ★ reti sociali ed economiche;
- ★ bollettini di informazione;
- ★ assistenza qualificata 24 ore su 24;
- ★ corsi di lingua norvegese;
- ★ servizi educativi e sanitari per i lavoratori e loro familiari;
- ★ guida Lavorativa, che include suggerimenti sulla realizzazione del Curriculum Vitae e sulla preparazione dei colloqui di lavoro. E' stata realizzata in collaborazione con la rete EURES e con Agenzie del Lavoro private.

Il programma è suddiviso in tre differenti aree: Supporto, Ricollocamento, Orientamento.



I risultati e gli impatti

Walter, un ingegnere tedesco che lavora per la Elkem Solar, si è rivolto al Servizio Espatriati quando giunse a Kristiansand da Monaco di Baviera. Sua moglie e i suoi due figli sono oggi convinti che egli abbia preso la decisione giusta e che questa sia stata determinante per assicurare un percorso armonico di adattamento.

Il programma è pubblicizzato attraverso il Bollettino della Camera di Commercio oltre che su quotidiana e stampa locale. Inoltre, sono disponibili volantini stampati in differenti lingue.

Valutazione dell'efficacia della Pratica

Il programma è tutt'ora attivo. L'avvio di un servizio semplificato è attualmente allo studio.

Il numero di utenti è cresciuto progressivamente sin dalla sua apertura nel 2007. Il Servizio Espatriati è frutto di una iniziativa privata e nessuna autorità pubblica ne ha preso parte direttamente, sebbene non manchino significative collaborazioni.

Trasferibilità

La pratica è interamente trasferibile essendo stata, a sua volta, ispirata dal Programma di Benvenuto usato dalla Volvo in Svezia.

La pratica non ha ricevuto alcun finanziamento pubblico. La Camera di Commercio di Kristiansand è la sola responsabile del reperimento delle risorse per il funzionamento e lo sviluppo del Servizio.

Aspetti pratici

La conoscenza di un livello di norvegese adeguato è molto importante e viene decisamente enfatizzato.

E' consigliabile che i lavoratori contattino il Servizio Espatriati prima di arrivare in Norvegia in modo tale da permettere una migliore preparazione del servizio di supporto necessario.

Il motto "tu porti i migliori cervelli, noi li facciamo rimanere" ha raccolto molto successo presso le imprese del luogo.

Per ulteriori informazioni

Camera di Commercio di Kristiansand
Radhusgt. 6, Casella Postale 269
4663 Kristiansand, Norvegia

Telefono +47 99 23 80 00

Sito Web: <http://www.kristiansand-chamber.no>

Email: inn@kristiansand-chamber.no





Fare l'infermiera: dalla Spagna al Veneto

Introduzione

Dall'inizio del decennio in corso, in tutta Europa, si sono riscontrate difficoltà nel reperimento di figure professionali qualificate nel settore medico-sanitario. Le principali ragioni sono: la popolazione è cresciuta, negli ultimi anni, così come la sua attenzione per i temi della cura e della salute e questo ha portato ad un incremento della domanda di servizi medico-sanitari; le nuove tecnologie hanno contribuito ad accrescere la necessità di personale con elevate competenze specialistiche in campi quali la radio-diagnostica e la dialisi.

Enti coinvolti

Diversi Ospedali in Veneto (Italia), in particolare l'Ospedale Universitario di Padova e la rete EURES in Italia.

La situazione

Le sopracitate circostanze hanno determinato problemi nel reperimento di personale infermieristico presso gli ospedali della Regione Veneto. Diversi istituti ospedalieri hanno ampliato la propria domanda di lavoro per coprire gli emergenti bisogni della popolazione assistita.

La soluzione

Le istituzioni responsabili dei servizi medico-sanitari della Regione hanno contattato la rete EURES in Italia ed hanno da questa ricevuto l'indicazione di inoltrare le richieste alla rete EURES in Spagna.

Gli annunci di lavoro erano pubblicizzati attraverso differenti media. Anche il Ministero del Lavoro Spagnolo collaborò diffondendo le informazioni.



Esperti dell'Ospedale Universitario di Padova si sono recati a Madrid per alcuni giorni per realizzare colloqui faccia a faccia con i candidati.

L'Ospedale ha poi avviato un servizio di tutoraggio per facilitare l'inserimento del personale neo-assunto al quale veniva anche offerta assistenza nell'individuazione dell'alloggio o dell'abitazione.

I risultati e gli impatti

Tra il 2003 e il 2007, l'Ospedale Universitario di Padova ha assunto sessanta infermiere e personale medico-sanitario proveniente dalla Spagna.

I questionari di soddisfazione compilati alcuni mesi dopo l'assunzione dimostrano il successo dell'iniziativa. Inoltre, il personale spagnolo è stato molto apprezzato per l'ottima preparazione tecnica in particolare nella relazione con i pazienti.



Valutazione dell'efficacia della Pratica

Parallelamente all'attività di selezione e collocamento del personale spagnolo, il Ministero Italiano della Salute si è attivamente occupato della semplificazione delle procedure di riconoscimento delle qualifiche conseguite nel Paese d'origine.

Trasferibilità

La collaborazione tra i servizi EURES in Italia e Spagna è stata essenziale in quanto ha permesso di entrare in contatto con un numero molto significativo di candidati in un breve periodo di tempo. Ciò ha permesso di concentrare le sedute di colloqui in due giornate.

Aspetti pratici

La scarsa conoscenza della lingua si è dimostrata un forte ostacolo nei primi mesi dall'assunzione. L'attività di relazione con i pazienti richiede una buona competenza linguistica.

A ciò si aggiunge il fatto che al termine del primo anno all'estero, una significativa percentuale di lavoratori spagnoli ha ritenuto soddisfatte le proprie aspettative e ha fatto ritorno nel proprio Paese. L'Ospedale, invece, richiede collaborazioni di maggiore durata.

Per ulteriori informazioni

Rete EURES

Direzione Lavoro Regione Veneto

Via Torino 105

30172 Mestre Venezia

Telefono: +39 041 27 95 314

Fax: +39 041 27 5 948





Mobilità nel settore fotovoltaico

Introduzione

SOLARIG è stata creata nel giugno 2005, in un momento favorevole per il settore delle energie alternative, per cogliere la promettente opportunità di creare ricchezza e, al contempo, contribuire al miglioramento dell'ambiente a beneficio di tutta la società.

Nell'anno successivo, nel 2006, SOLARIG ha connesso la sua prima centrale solare fotovoltaica nella Provincia di Sora (Spagna) con una potenza installata di 0.45 MW. L'anno seguente, la compagnia crebbe costruendo e collegando altre centrali fotovoltaiche di propria proprietà o per conto di terzi. Attualmente, ha accumulato un potenza installata di 30.8 MWp.

Dopo cinque anni, SOLARIG ha acquisito una ampia esperienza professionale nel mercato, con riferimento anche al campo normativo e fiscale oltre che tecnico. Ciò le ha permesso di divenire uno dei leader del settore.

Enti coinvolti

Il gruppo SOLARIG opera in Spagna, Italia, Francia, Grecia, Malta, Cina e Corea del Sud. Inoltre, ha aperto uffici commerciali in Bulgaria, Repubblica Ceca e Stati Uniti d'America.

La situazione

Il mercato italiano ha registrato nel 2009 un forte impulso ad effetto del Decreto Interministeriale Sviluppo Economico del 19 febbraio 2007.



L'Italia, alla fine del 2009, si trovava ad essere il secondo maggior produttore di energia fotovoltaica in Europa dopo la Germania, con 950 MW installati. La capacità complessiva toccò la cifra record di 1.000 MW nel Febbraio 2010, andando oltre gli obiettivi che fissavano il target a 1.200 MW entro la fine dell'anno. Le previsioni indicano la possibilità di raggiungere i 2 GW installati entro la fine del 2010 e i 9 GW dieci anni più tardi.

Grazie al suo know-how e all'esperienza maturata nel mercato spagnolo, SOLARIG si è presentata in Italia con la ferma intenzione di fare del mercato italiano la propria leva di sviluppo nel breve periodo. Nel 2008 stabilì una nuova sede a Roma e iniziò ad elaborare nuovi progetti. L'acquisizione di licenze durante tutto il 2009 permise alla società di aprire 8 nuove centrali fotovoltaiche dislocate in diverse Regioni italiane, raggiungendo una potenza complessiva di 7 MW. SOLARIG attualmente dispone di un portafoglio di progetti per più di 1 GW nel Paese.



Tali attività hanno richiesto l'assunzione di un notevole quantitativo di personale qualificato.

La soluzione

I lavoratori sono stati selezionati principalmente in Spagna.

Il portale web di SOLARIG dispone di una area permanente nella quale vengono pubblicati gli annunci di lavoro relativi alle filiali in Italia. Inoltre, è funzionante una modalità di candidatura on-line.

Una volta assunto, il lavoratore riceve una formazione tecnica in-house. La formazione include visite al centro di monitoraggio di Soria, così come a tutte le altre centrali fotovoltaiche del gruppo. In questo modo conoscono i membri dei vari dipartimenti e le diverse strutture. Il periodo di formazione dura quanto necessario per il trasferimento del know-how.

Un incontro tra tutti i Business Manager si tiene ogni anno tra i rappresentanti della società in ciascun Paese nel quale è presente e alla presenza dei funzionari della sede centrale spagnola. L'obiettivo è quello di far sì che ciascuno conosca quello che la società sta facendo nei diversi Paesi, cercando di cogliere vantaggi dalle possibili sinergie che si potrebbero creare.

A SOLARIG si ritiene che la mobilità dei lavoratori favorisca la conoscenza reciproca all'interno dell'azienda e questo permette di essere presente contemporaneamente in diversi Paesi.

I risultati e gli impatti

La ricerca attiva delle migliori professionalità nell'arco di un periodo di due anni ha condotto ad una continua espansione della forza lavoro occupata presso il gruppo. Attualmente, i membri dello staff sono ottanta, dei quali una larga percentuale è laureata in ingegneria e lavora presso centrali dislocate al di fuori del territorio spagnolo.

Valutazione dell'efficacia della Pratica

Svolgendosi interamente all'interno della medesima impresa, il processo di mobilità avviene in modo molto coordinato. Ciò semplifica notevolmente le procedure e porta a maggiori livelli di soddisfazione presso il personale espatriato.

Trasferibilità

L'iniziativa è interamente replicabile in altri Paesi e da parte di altre imprese, in special modo nel caso in cui l'impresa presente in diversi contesti nazionali voglia svolgere l'attività di selezione prevalentemente nel proprio Paese.

Aspetti pratici

I candidati selezionati dispongono di una buona conoscenza di una lingua straniera, preferibilmente l'inglese. La conoscenza della lingua italiana semplifica molto il processo di integrazione nel Paese. La società adotta una politica di assunzione a tempo indeterminato.

La società offre ai propri lavoratori espatriati servizi per l'espletamento delle pratiche per:

- ★ riconoscimento sistema previdenziale e pensionistico;
- ★ adeguamento sistema fiscale;
- ★ alloggio.

Per ulteriori informazioni

SOLARIG Holding S.L.

Urbanización Las Camaretas Calle N. 6 – 2° Piano
42190 Golmayo (Soria) – Spagna

Telefono: +34 902 820 228 / +34 975 239 749

Sito Web: <http://www.solarig.com>

Email: info@solarig.com



Mobilità nel settore aeronautico

Introduzione

Il settore aeronautico è uno di quelli che in Europa, negli ultimi anni, hanno segnalato maggiori problematiche nel reperimento di una adeguata offerta di lavoro qualificato. La maggiore difficoltà è quella di trovare tecnici qualificati e forza lavoro in grado di assimilare la precisa filosofia industriale e i processi tipici del settore.

Enti coinvolti

EURES Veneto, Zentrale Auslands und Fachvermittlung (ZAV), Ferchau Engineering, Aerotech, Aermec e Combitech.

La situazione

Quattro importanti compagnie: Ferchau Engineering, Aerotech, Aermec e Combitech, facenti parte del gruppo Airbus, la maggiore manifattura aeronautica e aerospaziale europea, incontravano difficoltà nel reperimento di personale altamente qualificato.

In passato, in situazioni analoghe, alcuni ingegneri italiani si sono uniti alle compagnie sopracitate.

La soluzione

I responsabili delle Risorse Umane delle imprese tedesche hanno contattato la Zentrale Auslands und Fachvermittlung (ZAV), una istituzione connessa all'Agenzia per il Lavoro Federale la cui missione è quella di offrire supporto tanto ai cittadini quanto alle imprese allo scopo di migliorare il mercato del lavoro e della formazione. Le quattro imprese aeronautiche hanno quindi inoltrato alla ZAV la richiesta di personale altamente qualificato difficilmente reperibile sul mercato.



A sua volta, ZAV ha inviato tale richiesta alla rete EURES del Veneto, Regione nel Nord-Est italiano.

EURES Veneto ha provveduto a diffondere gli annunci di lavoro all'interno della propria rete nazionale.

Tra settembre 2006 e marzo 2008, nel corso di tre differenti campagne di reclutamento, EURES Veneto ha ricevuto più di 1.000 candidature, 120 delle quali sono state selezionate dopo una prima scrematura.

Questi candidati hanno affrontato diversi colloqui con esperti di risorse umane provenienti dalle quattro compagnie tedesche.

Oltre alle qualifiche specificatamente richieste, i candidati hanno dovuto dimostrare la propria esperienza nel campo lavorativo e la loro conoscenza dell'inglese.

I risultati e gli impatti

Alla fine 50 ingegneri sono stati assunti per un iniziale periodo di due anni. I lavoratori, in accordo con le rispettive aziende, hanno convenuto che avrebbero appreso la lingua tedesca durante tale periodo di lavoro. A tale scopo, le compagnie hanno attivato al proprio interno appositi corsi di lingua.



Valutazione dell'efficacia della Pratica

I risultati mostrano l'efficacia della pratica. La maggioranza delle imprese pubblicizzano le proprie offerte di assunzione presso i loro siti web. Tuttavia, la collaborazione tra ZAV e EURES Veneto ha permesso il collocamento di 50 professionisti in un arco di tempo molto contenuto.

Trasferibilità

Tale iniziativa è interamente replicabile in altri contesti nazionali e presso altre compagnie desiderose di assumere personale proveniente dall'estero.

L'attiva collaborazione tra organizzazioni connesse ai rispettivi Servizi Pubblici per l'Impiego a livello nazionale o regionale si è rivelata essenziale. Il coinvolgimento degli enti pubblici ha dato maggiori garanzie e fiducia circa il buon esito del processo.

Aspetti pratici

L'aspetto maggiormente decisivo nel processo di reclutamento è costituito dalla conoscenza della lingua. Gli ingegneri selezionati dovevano avere un inglese fluente ed impegnarsi ad apprendere il tedesco. Molti sono stati respinti a causa del non adeguato livello di conoscenza dell'inglese poiché i colloqui si sono tenuti interamente in tale idioma.

Le compagnie offrivano ai lavoratori alcuni servizi di supporto all'inserimento e, più in particolare per:

- ★ Il riconoscimento sistema previdenziale e pensionistico;
- ★ l'adeguamento sistema fiscale;
- ★ l'alloggio.

Per ulteriori informazioni

Rete EURES

Direzione Lavoro Regione Veneto

Via Torino 105

30172 Mestre Venezia

Telefono: +39 041 27 95 314

Fax: +39 041 27 5 948





U 25 - chi trattiene i talenti?

Introduzione

L'obiettivo del progetto U25 è quello di migliorare l'occupabilità dei giovani nelle regioni transfrontaliere al confine tra Germania e Danimarca promuovendo la mobilità da una regione all'altra.

Enti coinvolti

Gefas UV-Gesellschaft für Arbeitsmark und Strukturpolitik e Institut der Schleswig-Holsteinischen Unternehmensverbände e.V.

La situazione

I giovani disoccupati con alte qualifiche residenti a Flensburg (Germania), dopo aver terminato con successo il proprio percorso formativo, incontrano difficoltà a trovare impiego in Germania a causa dell'alto tasso di disoccupazione ed anche in Danimarca in virtù della loro scarsa esperienza professionale. Il gruppo di partecipanti al progetto U25 acquisisce nuove prospettive occupazionali in Danimarca e/o Germania.

Il progetto U25, inoltre, mira a trattenere i talenti dei giovani nell'area di progetto oltre che aiutare le imprese locali ad identificare le figure professionali ricercate e difficili da reperire nell'area transfrontaliera.

La soluzione

Il progetto U25 ha avuto avvio nell'ottobre 2008 ed ha una durata di due anni. Il suo scopo è quello di collocare in Danimarca giovani disoccupati tedeschi attraverso attività di orientamento erogate ai lavoratori, ai cittadini in cerca di impiego e alle imprese.



Gefas UV dà informazioni riguardanti i requisiti amministrativi, legali e fiscali necessari per lavorare all'estero, operando in collaborazione con l'organizzazione Regionskontor & Infocenter che offre consulenze e consigli su tematiche transfrontaliere ai lavoratori pendolari di largo raggio.

Attività di counseling e preparazione al lavoro della durata di 6 mesi sono previste per coloro i quali cercano lavoro in numerosi settori.

Assieme ai partecipanti, le organizzazioni coinvolte cercano opportunità di occupazione presso aziende danesi o tedesche che operano in Danimarca.

I partecipanti ricevono assistenza personalizzata, calibrata sulla base delle loro necessità. Questi, infatti, possono partecipare a:

- ★ eventi di formazione, seminari, laboratori;
- ★ accompagnamento personalizzato;
- ★ formazione su competenze comunicative;
- ★ attività di affiancamento nella ricerca di occupazione;
- ★ incontri informativi su temi collegati al mondo del lavoro;
- ★ formazione su competenze interculturali.



Inoltre, i partecipanti possono incontrare altre persone desiderose di lavorare all'estero e scambiare con loro esperienze ed informazioni.

I giovani coinvolti possono scegliere il loro grado di partecipazione nel progetto compilando specifici moduli.

Nel processo informativo essi collaborano con altri soggetti quali i Servizi per l'Impiego locali, la rete EURES, associazioni imprenditoriali, Camere di Commercio e Organizzazioni Non Governative.

I risultati e gli impatti

Ciò significa che, da un lato, i giovani con alte qualifiche acquisiscono una esperienza lavorativa attraverso un impiego nelle vicinanze di Flensburg. Ciò fa sì che i loro talenti rimangano legati al territorio e non vengano dispersi. Dall'altro lato, questo serve a ridurre il tasso di disoccupazione dell'area e a fornire alle imprese danesi e tedesche operanti in Danimarca manodopera qualificata.

Molti partecipanti, ad oggi, sono occupati grazie al progetto.

Valutazione dell'efficacia della Pratica

Sul progetto è stata condotta una valutazione interna ed esterna, in modo da permettere il costante miglioramento e l'adattamento continuo dei suoi servizi.

Trasferibilità

- ★ Questa idea può essere trasferita in altre zone transfrontaliere;
- ★ E' importante avere una buona relazione di cooperazione tra imprese e enti che operano nell'area del collocamento e della mobilità;

- ★ L'avvio del progetto richiede il tempo sufficiente per creare una buona rete di contatti con le imprese della regione;

- ★ U25 è un progetto pilota ed è finanziato dal programma di occupazione del Schleswig-Holstein 2007-2013 (finanziato dal Fondo Sociale Europeo e dal Ministero di Giustizia, Impiego e Affari Comunitari del Schleswig-Holstein).

Aspetti pratici

In questi programmi si deve assicurare l'offerta di corsi di lingue. Il budget deve includere il finanziamento di corsi di lingue ed altri moduli formativi.

Inoltre, è molto importante, in questo tipo di progetti, disporre di una buona comunicazione con le imprese.

Nota: alla data di questa pubblicazione il progetto non è concluso, per cui non è possibile inserire i risultati finali.

Per ulteriori informazioni

Gefas UV-Gesellschaft für Arbeitsmark und Strukturpolitik e Institut der Schleswig-Holsteinischen Unternehmensverbände e.V.

Kieler Straße 52, 24768 Rendsburg, Germania

Telefono: +49 43 31 / 13 19 - 0

Sito Web: <http://www.gefas-uv.de>

Email: info@gefas-uv.de



La tua agenzia per la mobilità ad Amburgo

Introduzione

Amburgo è la seconda metropoli più grande della Germania ed è il secondo maggior porto europeo dopo quello di Rotterdam. Come porta d'Europa, vuole promuovere la mobilità transnazionale dei lavoratori attribuendo grande importanza allo sviluppo delle sue competenze linguistiche ed interculturali.

Enti coinvolti

L'Agenzia per la Mobilità di Amburgo è parte del Arbeit und Leben Hamburg ed è una organizzazione no-profit particolarmente attiva nel campo dell'educazione permanente e si prefigge il miglioramento dei servizi di formazione senza frontiere.

La situazione

Di fronte ai bisogni riscontrati nel territorio, l'Agenzia per la Mobilità svolge le seguenti funzioni:

- ★ Offre servizi e sostegno agli enti associati ad Amburgo: enti di formazione professionale, imprese, Agenzie del Lavoro, Comuni, attraverso la consulenza, lo sviluppo di progetti, l'accesso ai fondi e la formazione interculturale;
- ★ La creazione di know-how e reti, sviluppando metodi e strumenti per la mobilità, creando una rete europea di partner e imprese;
- ★ L'organizzazione logistica necessaria per la mobilità di chi arriva (collocamento, abitazione, programma di inserimento socio-culturale, supervisione) e di chi parte (preparazione interculturale, corsi di lingue e inserimento all'estero, gestione dei progetti e supervisione).



La soluzione

L'Agenzia per la Mobilità di Amburgo partecipa a diversi progetti, creando gruppi in tutti i settori e in quasi tutti i Paesi europei. Da gennaio 2008 e fino a dicembre 2010 opera nel progetto: "Promuovendo la Mobilità dei Lavoratori" finanziato dal Fondo Sociale Europeo e il cui obiettivo è integrare formazione interculturale e mobilità nei corsi di apprendistato ad Amburgo.

L'obiettivo dell'Agenzia per la Mobilità è quello di fornire agli utenti esperienze e opportunità nel mercato del lavoro europeo, trasmettendo le competenze chiave in ambito internazionale. In collaborazione con i suoi partner esteri, organizza seminari e programmi di scambio internazionali. Allo stesso tempo, offre un servizio di informazione e consulenza su temi quali: gioventù, educazione e mobilità. Il focus è sulla formazione per il lavoro all'estero.



L'Agenzia per la Mobilità realizza corsi preparatori per i lavoratori in mobilità prima della loro partenza all'estero o prima di cominciare l'apprendistato ad Amburgo. Oltre che acquisire conoscenze circa le basi per trovare impiego (CV, lettera di presentazione, colloquio), gli utenti apprendono alcune competenze interculturali. Tutte le informazioni necessarie riguardanti il Paese di destinazione quali quelle relative al sistema sanitario, amministrativo, legale, educativo, il riconoscimento delle qualifiche, l'alloggio, la cultura, i sistemi di trasporto e le tipologie di impiego sono fornite in cooperazione con i soggetti situati nel luogo di destinazione presso i quali ciascun utente dell'Agenzia può rivolgersi. Per altre questioni, essi possono utilizzare il servizio di consulenza offerto da altri soggetti territoriali: rete EURES, Servizi per l'Impiego locali, Servizi Sociali, Camere di Commercio.

I risultati e gli impatti

I risultati del primo dei due anni di progetto sono i seguenti:

1. Circa 400 sono i lavoratori in mobilità da Amburgo;
2. Circa 100 lavoratori sono stati inseriti ad Amburgo;
3. Più di 100 insegnanti, educatori e altri attori sono stati direttamente coinvolti nel progetto;
4. Uno specifico CV è stato elaborato per ciascun gruppo partecipante.

Valutazione dell'efficacia della Pratica

Il progetto mira al miglioramento costante dei propri servizi e ad un graduale adattamento dei servizi alle necessità dei beneficiari basati su sistemi di auto-valutazione e sul contributo di esperti che preparano, supervisionano e mettono in pratica i modelli formativi. I gruppi di esperti offrono, inoltre,

supporto linguistico e interculturale ai beneficiari.

La mobilità è anche sostenuta nel corso dei programmi di apprendistato attraverso sessioni pratiche della durata di diverse settimane. La preparazione interculturale è sviluppata quale specifico bagaglio di competenze da acquisire.

Trasferibilità

Differenti moduli formativi transnazionali sono stati sviluppati, promuovendo competenze interculturali e la creazione di metodologie sostenibili (che integrano la mobilità all'interno dei percorsi di formazione al lavoro e rilasciano un certificato con validità europea). Uno dei suoi obiettivi è quello di promuovere l'integrazione di questi moduli all'interno dei programmi di formazione nazionali ed internazionali.

Aspetti pratici

Una volta selezionato un settore lavorativo, questioni quali la mancanza di competenze, requisiti transnazionali in termini di qualifiche e aspetti regionali devono essere presi in considerazione.

Per ulteriori informazioni

Mobilitätsagentur Hamburg

Arbei und Leben DGB/VHS Hamburg e.V.

Besenbinderhof 60, 20097 Amburgo, Germania

Telefono: +49 40 28 40 16 - 11

Sito Web:

<http://www.mobilitaetsagentur-hamburg.de>

www.hamburg.arbeitundleben.de

Email: office@mobilitaetsagentur-hamburg.de



Benvenuti ad Amburgo

Introduzione

Amburgo è una della città più dinamica del nord Europa. Moderni servizi nei settori della logistica, tecnologia e media convivono con moderni metodi di produzione e tradizionali forme di commercio, che caratterizzano l'economia d'Amburgo, il cui porto è diventato il secondo più grande d'Europa.

Enti coinvolti

L'Hamburg Welcome Center (HWC) è una organizzazione nata e dipendente della città libera di Amburgo (Comune), Amministrazione del Centro di Amburgo.

La situazione

Nell'attuale contesto caratterizzato da cambiamenti demografici e dall'invecchiamento della popolazione, la città di Amburgo, ha grosse difficoltà nel reperire determinati profili professionali, specialmente di persone giovani con alta qualifica professionale, per tanto si è deciso di sviluppare strategie per risanare questo problema.

Inoltre, le persone appena arrivate riscontrano spesso problemi dovuti alla mancanza delle informazioni necessarie per il vivere quotidiano, specialmente riguardo a temi quali l'alloggio e la formazione. La dispersione di tali informazioni di solito rende difficile il loro reperimento, poiché obbliga i cittadini a recarsi presso diverse organizzazioni per riuscire ad ottenere tutte le informazioni di cui hanno bisogno.



La soluzione

Nell'aprile 2007, fu istituito l'HWC, un centro rivolto a persone appena giunte ad Amburgo, provenienti dall'estero o da altre regioni della Germania. Il servizio è dedicato principalmente ai lavoratori con profili manageriali, esperti, scienziati e lavoratori autonomi, con o senza famiglie al seguito, così come anche agli studenti. Il centro offre loro informazioni gratuite sul vivere e lavorare ad Amburgo, dandogli il benvenuto in città.

Si può visitare di persona il centro di accoglienza di Amburgo, entro l'orario d'ufficio o contattando via posta, telefono o e-mail gli operatori del centro prima del proprio arrivo in città, in modo da ottenere una migliore informazione iniziale su come vivere e lavorare ad Amburgo. Inoltre, si possono trovare ulteriori informazioni sul sito web: www.welcome-center.hamburg.de



★ Alloggio extra per chi è appena arrivato:

Tanto nelle zone urbane quanto vicino alla natura, tra i Walddörfer (piccoli borghi tra i boschi) e le montagne di Harburg, vi sono 105 Distretti, ciascuno dei quali con proprie caratteristiche.

Il centro offre informazioni sulle diverse tipologie di alloggio disponibili e su altri aspetti importanti del mercato immobiliare di Amburgo, così come una vasta offerta di utili consigli quando si cerca casa.

★ Servizi extra per gli studenti stranieri:

Gli studenti stranieri che frequentano uno dei centri di istruzione superiore ad Amburgo possono chiedere un appuntamento al centro di Accoglienza di Amburgo per la loro prima registrazione e per lo svolgimento delle pratiche per il rilascio del primo permesso di soggiorno.

★ Servizio amministrativo locale dedicato ai manager:

Oltre alle informazioni necessarie per i nuovi arrivati, l'HWC fornisce un servizio speciale per le persone con profili manageriali, esperti, scienziati, lavoratori autonomi e le loro famiglie, grazie al quale possono gestire direttamente gli aspetti legati all'immigrazione, alle registrazioni e ai processi fiscali.

Molto utile risulta essere la stretta collaborazione con l'HWF, società per la promozione dello sviluppo economico di Amburgo, per le aziende che intendono avviare o creare una filiale o un centro di lavoro nella metropoli.

I risultati e gli impatti

L'HWC continua a migliorare i suoi servizi, adeguandoli alle esigenze dei nuovi residenti sulla base di una continua autovalutazione.

I suoi servizi sono in espansione permanente e il numero dei contatti aumenta ogni giorno. Ad

esempio, nel 2009, l'HWC aveva una media di 60-70 visitatori al giorno i quali richiedevano servizi locali o generali.

Valutazione dell'efficacia della Pratica

Poco dopo l'apertura dell'ufficio, l'HWC iniziò a sviluppare un sistema di valutazione permanente per misurare l'efficacia delle consulenze erogate. Il processo si svolge attraverso la somministrazione di un questionario anonimo agli utenti. Dal 2007 al 2009 è stato raccolto un totale di ben 240 risposte.

I risultati, in questo stesso periodo, mostrano cifre molto incoraggianti, giacché su una scala da 1 a 6, dove 1 è il punteggio più alto, si è ottenuto quanto segue:

- ★ soddisfazione dei servizi: 1,10;
- ★ competenza nella consulenza: 1,13;
- ★ completezza dei consigli e dei servizi: 1,19.

Trasferibilità

L'HWC è molto interessato allo scambio e al trasferimento di idee, offrendo aiuto e informazioni alle amministrazioni locali che vogliono creare e implementare servizi simili.

Per questo, nel 2009, ha organizzato un incontro con i rappresentanti di altre città interessate a creare centri d'accoglienza.

Per le sue caratteristiche, tale progetto è praticabile in qualsiasi area geografica.

Aspetti pratici

L'ubicazione della sede in pieno centro cittadino, nelle vicinanze di altri servizi del Comune e della Camera di Commercio, ne facilita l'accesso per chi arriva in città.

Inoltre, l'HWC realizza attività di promozione del centro attraverso incontri con altre amministrazioni, come ad esempio la "Settimana dell'accoglienza" promossa dall'Università, la partecipazione a fiere,



congressi ed eventi (come l'Expo 2010 di Shanghai), l'organizzazione di un "Club d'Accoglienza dopo il lavoro" con visite guidate e riunioni mensili informative, la partecipazione a mostre legate alla migrazione, oltre naturalmente assicurando una buona presenza su internet.

E' sempre utile contattare il centro prima di trasferirsi ad Amburgo, in modo tale di avere in anticipo indicazioni per un migliore inserimento ed evitando così le inefficienze. Per chi è già ad Amburgo, è consigliabile fissare un appuntamento.

Infine, da aprile 2010, il centro pubblica una newsletter trimestrale in formato elettronico la quale comprende tutte le notizie di interesse per le persone appena arrivate in città.

Per ulteriori informazioni

Hamburg Welcome center

Alter Wall 11, 20457 Hamburg

Telefono: +49 40 428 54 5001

Sito web: www.welcome.hamburg.de

E-mail: info@welcome.hamburg.de





Coordinatore:



Partner:



Collaboratori:

