

ORIENTAMENTO AL LAVORO

SCHEDA 1	rilevazione ipotesi di scelta degli studenti
SCHEDA 2	immagini degli studenti rispetto alle figure professionali individuate
SCHEDA 3	confronto con i profili forniti da banche dati
SCHEDA 4	intervista a datori di lavoro o professionisti
SCHEDA 5	atteggiamenti e aspettative nei confronti del lavoro - competenze richieste dal mondo del lavoro
SCHEDA 6	mondo del lavoro dipendente e autonomo, privato e pubblico, i canali di accesso
SCHEDA 7	diverse tipologie di contratti di lavoro
SCHEDA 8	il CVE e il colloquio di lavoro
SCHEDA 9	analisi di offerte di lavoro
SCHEDA 10	definizione di un progetto personale per il futuro inserimento lavorativo

N.B. Si propongono alcune azioni di orientamento al lavoro da svolgere nelle diverse classi (ogni Istituto deciderà quante e quali) inserendole nell'offerta orientativa della scuola. Probabilmente la maggior parte di queste azioni è già stata programmata: qui si offrono soltanto alcuni spunti.

SCHEDA 1: rilevazione ipotesi di scelta degli studenti

Dopo aver fatto compilare agli studenti il questionario on line, rilevate le loro ipotesi di scelta per il futuro, individuando le seguenti alternative post-diploma:

A

1. inserimento lavorativo dipendente (pubblico o privato)
2. lavoro autonomo (imprenditoria o libera professione)
3. iscrizione ad un corso universitario (quale o quali)
4. iscrizione ad un corso di formazione professionale (settore)
5. iscrizione ad un corso di ITS (quale)
6. stage o tirocinio (specificare)
7. altro (specificare)

B

Individuazione di una o più figure professionali che si vorrebbe ricoprire subito dopo il diploma o in seguito a percorsi dell'istruzione terziaria.

C

Compilate una tabella con le scelte degli studenti relative al punto A

	N° maschi	N° femmine	Corsi o settori
Inserimento lavorativo			
Lavoro autonomo			
Università			
Formazione professionale			
ITS			
Stage-tirocinio			
Altro			

D

Costruite un elenco delle figure professionali individuate dagli studenti

1. post-diploma

2. post-laurea
3. posr formazione professionale o ITS

SCHEDA 2: immagini degli studenti rispetto alle figure professionali individuate

Dividete gli studenti in gruppi secondo le figure professionali che hanno individuato (per ogni gruppo una o più figure professionali simili)

Consegnate loro la seguente griglia di analisi della/e professioni di interesse

1. Professione: lavoro dipendente od autonomo, privato o pubblico
2. Percorso di studi necessario per accedere alla professione. Sono richiesti un esame di Stato e l'iscrizione ad un Albo professionale?
3. Canali per l'accesso
4. Attività prevalenti svolte nella professione e caratteristiche di tali attività (manuali, intellettuali, esecutive, creative, di relazione con le persone, di direzione del lavoro altrui ecc.)
5. Grado di autonomia della professione
6. Conoscenze richieste per l'esercizio del ruolo professionale
7. Abilità tecnico-operative e competenze trasversali richieste dal ruolo
8. Caratteristiche di personalità richieste per svolgere la professione
9. Ore di lavoro mediamente richieste dalla professione
10. Rigidità o flessibilità dell'attività lavorativa (orari, assenze, ritmi di lavoro)
11. Eventuali evoluzioni registrate dalla professione negli ultimi anni
12. Professione in espansione o in declino: possibilità concrete di esercitarla con riferimento al mercato del lavoro (regionale, nazionale, europeo)
13. Eventuali esigenze di aggiornamento continuo richieste e in quale forma
14. Possibili specializzazioni all'interno della professione
15. Possibilità di carriera

Compilate una scheda sui seguenti aspetti:

Figure professionali		Immagine sostanzialmente corretta	Eventuali immagini scorrette
Profilo (specificare)	1		
Profilo (specificare)	2		
Profilo (specificare)	3		
Profilo (specificare)	4		
Profilo (specificare)	5		

SCHEDA 3: confronto con i profili forniti da banche dati

Ogni gruppo confronta la propria "ricostruzione" del profilo professionale con quello fornito da alcune banche dati.

Per esempio:

S.OR.PRENDO se l'Istituto dispone del software

<http://excelsior.unioncamere.net/web/bdprofessioni.php>

<http://bdprofessioni.inail.it/bdp/GoTo?op=naviga>

<http://www.berufsberatung.ch/dyn/1311.aspx>

Ridefinizione delle figure professionali

Vostre osservazioni

	sì	no
Difficoltà o meno di individuare il profilo		
Interesse degli studenti per l'attività		
Disponibilità o meno a correggere eventuali stereotipi		
Ricerca di più profili		
Richiesta di supporto all'insegnante		

SCHEDA 4: intervista a datori di lavoro o professionisti

Proponete agli studenti di intervistare figure professionali di loro interesse conosciute personalmente o segnalate dalla scuola.

Il lavoro va fatto in orario extrascolastico tramite diversi strumenti a scelta degli studenti: registrazione audio, videointervista, report cartaceo delle risposte.

Una griglia di intervista può essere la seguente (da adattare secondo le esigenze):

1. Professione svolta - lavoro dipendente od autonomo, pubblico o privato
2. Da quanto tempo e con quali sviluppi di "carriera", eventuali lavori precedenti
3. Percorso di studi per accedere alla professione (quale percorso richiesto per legge, quale effettivamente svolto)
4. Canali seguiti per entrare nella professione
5. Quale grado di autonomia presenta tale professione?
6. Quali sono le conoscenze richieste per l'esercizio del ruolo professionale?
7. Quali sono le caratteristiche di personalità richieste per svolgere la professione?
8. Quante ore al giorno di lavoro mediamente richiede la professione?
9. Rigidità o flessibilità delle norme che regolano l'organizzazione (orari, assenze, ritmi di lavoro)
10. Richiede o meno aggiornamenti - eventualmente in quale forma?
11. Quali i diversi ambiti o le diverse eventuali specializzazioni all'interno della professione?
12. Quali motivi di soddisfazione (vantaggi) e quali, eventualmente, di insoddisfazione (svantaggi) presenta?
13. C'è possibilità di trovare lavoro in tale ambito?
14. Quali consigli si possono dare a chi volesse esercitare tale professione?

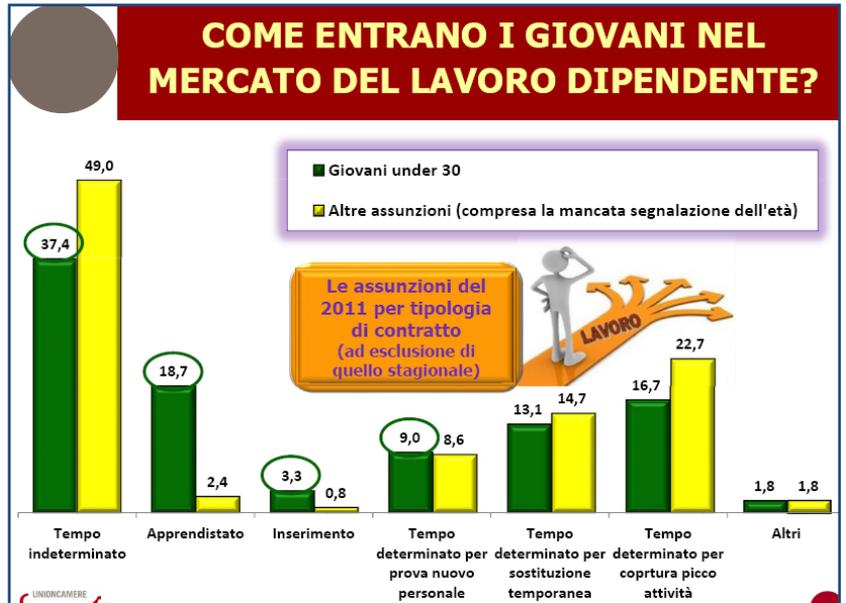
SCHEDA 5: atteggiamenti e aspettative nei confronti del lavoro competenze richieste dal mondo del lavoro

1. Discussione guidata sui risultati del questionario on line
2. Confronto fra atteggiamenti-aspettative degli studenti e richieste del mondo del lavoro

LE COMPETENZE CHE "VALGONO UN LAVORO" LE INDICAZIONI FORNITE DALLE IMPRESE ATTRAVERSO IL SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR¹

ALCUNE TENDENZE DI MEDIO-LUNGO PERIODO IN EUROPA

- ➔ Modesta crescita dell'occupazione: 7 milioni in più tra il 2010 e il 2020.
- ➔ Accelerazione del processo di cambiamento strutturale in atto: in contrazione agricoltura e industria, espansione dei servizi
- ➔ Aumenta lo skill upgrading: aumenta di 16 milioni la domanda di personale high skill, diminuisce di 12 milioni quella di low skill
- ➔ Le persone dotate di maggiori skills tenderanno a trovare impiego in lavori meno qualificati del passato, spiazzando i low-skilled



PASSARE DAL MONITORAGGIO DEI FABBISOGNI PROFESSIONALI AL MONITORAGGIO DELLE COMPETENZE RICHIESTE DALLE IMPRESE E' UTILE PER RAGGIUNGERE UNA MAGGIORE FLESSIBILITA' DEL MERCATO DEL LAVORO E MIGLIORARE LA 'OCCUPABILITA' DEI LAVORATORI

ENFASI SULLA SKILL NEEDS ANALYSIS

Capacità comunicativa (scritta e orale)
Abilità nel gestire il rapporto con i clienti
Capacità di lavorare in gruppo
Capacità direttive e di coordinamento
Capacità di risolvere problemi
Capacità di lavorare in autonomia
Conoscenza di una o più lingue straniere
Competenze informatiche prevalentemente come programmatore
Competenze informatiche come utilizzatore
Conoscenze di tipo amministrativo / di ufficio
Abilità manuali
Abilità creative e di ideazione

Segnalazione del livello di importanza, associato alle singole figure professionali richieste

LE COMPETENZE TRASVERSALI CONTANO PIÙ DI QUELLE TECNICHE
Capacità di lavorare in team è la competenza più richiesta.
Meno rilevanti le abilità informatiche, linguistiche e amministrative

Rispetto alle altre professioni, valgono di più la....

PER LE PROFESSIONI SCIENTIFICHE, INTELLETTUALI E TECNICHE:	Capacità di risolvere i problemi (55%)
	Capacità di lavorare in autonomia (53%)
	Abilità nel gestire rapporti con clienti (52%)
	Capacità di comunicazione (51%)
PER LE PROFESSIONI OPERAIE	Abilità manuali (73%)
	Capacità di lavorare in autonomia (48%)
	Capacità di risolvere problemi (44%)
	Abilità creative e di ideazione (15%)

...e anche alle figure meno qualificate è richiesta capacità di lavorare in gruppo, di risolvere i problemi, di comunicare e di gestire i clienti.

¹ <http://excelsior.unioncamere.net/>
http://www.sp.camcom.it/pdf/excelsior_16mar2012.pdf
<http://www.istitutopontano.it/files/Le-competenze-richieste-nel-mercato-del-lavoro-italiano.pdf>

IL DISALLINEAMENTO FRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO. NONOSTANTE LA CRISI.

45.200 assunzioni di giovani possono essere rimaste insoddisfatte: il 21,7% del totale



QUALI MOTIVI ALLA BASE DEL DISALLINEAMENTO?

Per superare tali difficoltà, nel 48% dei casi si assumerà una figura con competenze simili da formare in azienda e nel 44% dei casi si utilizzeranno altri canali



COME AVVICINARE L'OFFERTA DI LAVORO GIOVANILE ALLE OPPORTUNITÀ DEL MERCATO DEL LAVORO?

SVILUPPARE LA FUNZIONE DELL'ORIENTAMENTO COME SUPPORTO ALLA SCELTA

sensibilizzando giovani e famiglie verso un orientamento finalizzato ad acquisire conoscenze su di sé, sulle caratteristiche delle professioni e sul mercato del lavoro

CURARE L'INTEGRAZIONE FORMAZIONE-LAVORO ATTRAVERSO NUOVI PERCORSI E CONTRATTI

in modo da ridurre tempi e costi del passaggio al lavoro, alleggerendo anche il «peso» dell'affiancamento

INVESTIRE SULLA FORMAZIONE PER COMPETENZE

anche per quelle trasversali: non necessariamente «dopo» gli studi ma con stage inseriti nella progettazione didattica

SVILUPPARE COMPETENZE TRASVERSALI E MULTIDISCIPLINARIETÀ

soprattutto nell'offerta formativa terziaria, dove le competenze «contenutistiche» risultano sempre più adeguate

SCHEDA 6: mondo del lavoro dipendente e autonomo, privato e pubblico, i canali di accesso

La prima alternativa che si propone è quella fra lavoro dipendente ed autonomo.

Il lavoro autonomo, a sua volta, può configurarsi come attività di impresa (per es. l'agente di commercio o l'esercizio di un negozio di vendita al pubblico) o come attività libero-professionale. Poche sono ancora le attività libero professionali cui si può accedere soltanto con il diploma: per es. il perito industriale. In molte libere professioni sono richiesti il praticantato, il superamento di un esame di Stato e l'iscrizione ad un albo.

Per informazioni sul lavoro autonomo come imprenditore:

<http://www.regione.fvg.it/asp/orientamentofvg/guidalavoroautonomo/welcome.asp>

<http://www.jobtel.it/mettersi-in-proprio/>

Sulle libere professioni:

<http://www.incontragiovani.it/lavoro-e-impresa/approfondimenti/contratti-di-lavoro/l-esercizio-di-arti-o-professioni>

<http://www.atlantedelleprofessioni.it/index.php?contrattoID=3>

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/professioni/>

Il lavoro dipendente, che riguarda ancora la stragrande maggioranza della popolazione attiva, può essere diviso in due grandi settori: pubblico e privato.

Per accedere al settore pubblico è necessario superare un concorso, che in genere richiede conoscenze di diritto, in particolare amministrativo.

Per conoscere i concorsi a livello nazionale:

<http://www.cliclavoro.gov.it/BandiEConcorsi/Pagine/Cerca-il-concorso.aspx>

In regione:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/concorsi/concorsiInt.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/Concorsi/>

Per quanto riguarda il settore privato, i canali di accesso oggi sono diversificati: non esiste più infatti un monopolio pubblico del collocamento.

Il primo passo nella ricerca di lavoro consiste nell'individuazione del settore di attività in cui ci si vorrebbe inserire e del ruolo che si vorrebbe ricoprire. A tale scopo è necessario compilare il proprio curriculum vitae, da allegare alle richieste di lavoro che si intendono presentare. Esistono vari moduli di curriculum, fra cui oggi risulta particolarmente consigliabile lo standard europeo, che vi proponiamo:

<http://www.cliclavoro.gov.it/Cittadini/OrientamentoAllavoro/Pagine/default.aspx>

Bisogna poi individuare l'ambito territoriale in cui si desidera collocarsi.

Richieste di lavoro da parte delle imprese sono reperibili sugli annunci economici di diversi giornali, anche specializzati e su vari siti. Si può inoltre rivolgersi ai centri per l'impiego territorialmente competenti o alle Agenzie per il lavoro.

Per cercare lavoro in ambito europeo ci si può rivolgere agli sportelli Eures:

<http://ec.europa.eu/eures/>

Inoltre è possibile autocandidarsi, inviando domanda e curriculum a singole imprese o ad associazioni di categoria (Assindustria, Confcommercio ecc.)

Per saperne di più puoi consultare i siti:

<http://www.cliclavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>

<http://www.jobtel.it/cercare-lavoro/>

Tavola 3 - Occupati che hanno trovato lavoro per canale di ricerca e classe d'età (v.%). Media 2010

Canale di ricerca	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e oltre	Totale
Cpi	1,5	1,1	1,9	2,8	2,7	0,3	2,0
Agenzia interinale o altra struttura di intermediazione (pubblica o privata) diversa da un Cpi	4,2	3,9	2,0	1,0	0,5	0,0	2,1
Annunci sul giornale	3,1	5,4	8,7	12,8	14,6	3,2	9,4
Diretta richiesta ad un datore di lavoro	21,2	19,7	18,0	17,0	13,6	4,3	17,5
In altro modo	2,6	4,3	6,4	8,9	10,4	5,9	6,9
Inizio di un'attività autonoma	4,2	11,2	15,3	16,2	22,3	51,5	15,5
Parenti e/o amici	53,6	43,4	38,8	33,5	27,4	27,0	37,6
Precedenti esperienze (stage, tirocini, lavori di breve durata) nella stessa impresa dove oggi lavora	4,7	6,3	6,3	6,3	6,7	6,4	6,3
Segnalazione di una scuola, università, centri di formazione	3,3	2,7	1,8	1,3	1,7	1,2	1,9
Via Internet	1,7	2,1	0,7	0,2	0,1	0,1	0,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Staff SSRMdL di Italia Lavoro su microdati RCFL - Istat, Media 2010

Le reti di parentela e di conoscenze funzionano ancora come canali privilegiati per entrare nel mondo del lavoro: se, nella ricerca di un impiego, più dell'80% dei giovani disoccupati in regione dichiara di utilizzare internet, in realtà, sia in Italia che in regione, chi è già occupato indica come canale privilegiato di ingresso parenti ed amici: a livello nazionale è il 37,6%, in regione la percentuale è del 34,5, con il massimo a Udine (38,7) e il minimo a Trieste (30), mentre internet raggiunge appena una media dell'1%. I Centri per l'impiego si collocano, sia in regione che nella media nazionale, intorno al 2%, evidenziando un aspetto molto critico dei canali istituzionali. Una conferma del ruolo della famiglia proviene anche da un recente sondaggio dell'Osservatorio Nord Est: *"Nel Nord Est, dunque, sembra essere in ascesa l'idea che siano le conoscenze personali e familiari a permettere ai giovani di farsi strada nella vita, mentre impegno e capacità, per quanto riscuotano la maggioranza relativa dei consensi, appaiono dei fattori in declino. La crisi economica e occupazionale che attraversa anche queste regioni, dunque, non sembra aver rafforzato il merito a discapito dell'influenza del contesto familiare."*

"Il **nuovo apprendistato** assume nella Riforma del lavoro varata questa estate un ruolo centrale. Il testo della legge 92 del 28 giugno 2012 è esplicito: bisogna valorizzare "l'apprendistato come **modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro**". Se dunque la forma di contratto "dominante" diventa quella a tempo indeterminato, il sistema di accesso dei giovani al mondo del lavoro trova un canale privilegiato nell'apprendistato. È prevista una durata minima del contratto di apprendistato a 6 mesi, con l'eccezione dei lavori svolti nei cicli stagionali, per evitare il ricambio agli apprendisti per periodi troppo corti e inadatti a creare un valido percorso di formazione. L'aspetto formativo di questo genere di contratti è, infatti, fondante del concetto stesso di apprendistato.

Importanti anche i nuovi riferimenti per le assunzioni di apprendisti. Prima ogni azienda poteva assumere nuovi apprendisti solo finché preservava un rapporto di uno a uno con le maestranze specializzate già operanti nelle imprese (rimanevano e rimangono dunque esclusi dal conteggio i lavoratori a somministrazione o a progetto). A partire dal prossimo primo gennaio 2013 è invece previsto che nelle aziende con più di dieci dipendenti il rapporto tra apprendisti e professionisti possa raggiungere i tre su due: in altri termini le aziende più grandi potranno assumere più apprendisti. Invariato il rapporto massimo di uno a uno nelle società più piccole.

La scelta dell'apprendistato come canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro è coerente con diversi interventi sui tirocini formativi (o stage) che nel tempo erano diventati, al di là delle intenzioni del legislatore, il vero e principale canale di accesso dei giovani al mondo del lavoro. La figura dello stagista, con le nuove norme, dovrà ottenere "il riconoscimento di una congrua indennità". Dovranno essere individuati elementi qualificanti del tirocinio e saranno previste azioni atte a scoraggiarne un uso distorto.

Un ruolo forte spetterà alle Regioni che dovranno concertare con lo Stato le linee guida per la disciplina dei tirocini sulla base di standard minimi nazionali. In questo contesto si inserisce anche la soppressione del contratto di inserimento." (dal sito di Borsa italiana)

SCHEDA 7: diverse tipologie di contratti di lavoro

In sintesi si possono trovare informazioni sulle tipologie contrattuali post riforma Fornero su:

<http://www.cliclavoro.gov.it/NormeContratti/Contratti/Pagine/default.aspx>

<http://online.scuola.zanichelli.it/aggiornamentidiritto/2012/09/12/i-contratti-di-lavoro-dopo-la-riforma-fornero/>

http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/PrimoPiano/20120627_riforma_mercato_lavoro.htm

<http://www.diritto24.ilsole24ore.com/avvocatoAffari/mercatiImpresa/2012/07/riforma-del-mercato-del-lavoro.html>

Un cenno meritano anche i contratti d'opera manuale (artigiano) e intellettuale (libero professionista).

Codice Civile
TITOLO III
DEL LAVORO AUTONOMO
CAPO I

Disposizioni generali
CONTRATTO D'OPERA

Art. 2222

Contratto d'opera.

Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo (1351) un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo Capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel Libro IV (1655 e seguenti).

omissis

CAPO II

Delle professioni intellettuali

Art. 2229 Esercizio delle professioni intellettuali

La legge determina le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi.

L'accertamento dei requisiti per l'iscrizione negli albi o negli elenchi, la tenuta dei medesimi e il potere disciplinare sugli iscritti sono demandati alle associazioni professionali sotto la vigilanza dello Stato, salvo che la legge disponga diversamente.

Contro il rifiuto dell'iscrizione o la cancellazione dagli albi o elenchi, e contro i provvedimenti disciplinari che importano la perdita o la sospensione del diritto all'esercizio della professione e ammesso ricorso in via giurisdizionale nei modi e nei termini stabiliti dalle leggi speciali.

Omissis

SCHEDA 8: il CVE e il colloquio di lavoro

Gli insegnanti presentano in classe la struttura del CVE e invitano gli studenti a compilarlo (anche a casa).

Un sito di riferimento può essere

<http://www.cliclavoro.gov.it/Cittadini/OrientamentoAllavoro/Pagine/default.aspx>

Le scuole interessate possono chiedere alle Associazioni di categoria l'intervento di un esperto per la simulazione di un colloquio di lavoro.

SCHEDA 9: analisi di offerte di lavoro

L'analisi di offerte di lavoro reperite sulla stampa o on line può essere utile per aiutare gli studenti a decodificare messaggi che talora appaiono criptici o perché redatti in linguaggio specialistico o perché, in taluni casi, ingannevoli. In ogni caso si tratta di un'applicazione della competenza "Leggere, comprendere ed interpretare testi scritti di vario tipo"

"Le inserzioni di lavoro, insomma, sono il mio pane quotidiano. Eppure, devo ammettere che, di fronte a molti annunci, ancora oggi ho grande difficoltà a capire cosa diavolo dovrà fare, otto ore al giorno, il famoso candidato ideale. Non riesco a capirlo perché, nella maggior parte delle inserzioni, la descrizione concreta dell'attività lavorativa semplicemente non è indicata. Come se non bastasse, mi rendo conto che è davvero difficile comprendere le singole parole di un annuncio o interpretare il senso complessivo dell'inserzione. Rimango ancora perplesso di fronte a quello che le inserzioni di lavoro dicono, ma soprattutto non dicono. Quello che vogliono, ma soprattutto quello che vogliono farci credere. Quello di cui l'azienda avrebbe bisogno, ma che non è capace di spiegare nemmeno a se stessa.

Bisogna sottolineare anche la pessima abitudine di molti inserzionisti che, secondo una precisa strategia di persuasione, fingono di presentarsi attraverso frasi ad effetto, mentre in realtà non spiegano nulla. Paroloni altisonanti che servono solamente a gettare fumo negli occhi. Ad esempio:

"L'azienda, in continua evoluzione ed espansione, ha da sempre basato i principi del suo successo, sullo spiccato orientamento verso il cliente, sull'eccellenza dei propri prodotti attraverso la qualità e l'innovazione, sul pensiero e le azioni con prospettive a lungo termine e con uno spiccato senso di apertura al cambiamento ed al progresso."

Qualcuno ha capito che questa azienda commercializza aspirapolvere? Non c'è nulla di male nel vendere aspirapolvere, ma perché non dirlo? Sarebbe sicuramente opportuno obbligare l'inserzionista a dichiararlo.

Di fronte a migliaia di inserzioni dove l'azienda si presenta soltanto con il proprio nome o, peggio ancora, attraverso discorsi fumosi, come dobbiamo comportarci? Esattamente come facciamo nella vita di tutti i giorni, quando vogliamo conoscere qualcuno: dobbiamo cercare tutte le informazioni possibili sul suo conto. Possiamo chiedere ad amici, parenti e professionisti. Oppure navigare su internet alla ricerca di un sito aziendale. Tra l'altro, se troviamo il sito, ma nemmeno da questa verifica riusciamo a capire perfettamente con chi abbiamo a che fare, è proprio il caso di lasciar perdere quell'annuncio.

La maggior parte delle inserzioni di lavoro pubblicate in Italia, quando cerca di spiegare la posizione professionale ricercata, si limita ad una definizione astratta: "cerca si elettricista", oppure "cerca si brand manager". Ma questa definizione astratta non individua affatto una funzione e le sue mansioni...

Ad esempio, l'inserzione potrebbe richiedere "diploma o laurea in ambito economico, bella presenza, conoscenza dell'inglese e del francese, predisposizione al lavoro in gruppo ed ai rapporti interpersonali". Migliaia di candidati si riconoscono perfettamente in quell'elenco di requisiti. Non invierebbero però il proprio curriculum se l'inserzionista spiegasse chiaramente che i candidati prescelti dovranno vendere porta a porta polizze assicurative.

La maggior parte delle inserzioni non specifica la forma contrattuale di assunzione e non indica la retribuzione proposta. Per non parlare della totale mancanza di indicazioni sui servizi collettivi offerti dall'azienda ai suoi lavoratori (mensa, buoni pasto, trasporti, scuola materna, convenzioni sanitarie, eccetera) o sui benefit concessi individualmente.

In quell'assurdo e interminabile elenco di requisiti elencati negli annunci, capita ancora molto spesso di ritrovare forme di vera e propria discriminazione. Deve essere infatti intesa come discriminante ogni parola dell'inserzione che lasciasse intendere una scelta del candidato in base a sesso, età, orientamento sessuale, convinzioni politiche o religiose. Eppure le inserzioni discriminanti sono all'ordine del giorno. Frutto dell'ignoranza delle normative e dei più elementari diritti civili.

L'abuso dei linguaggi pseudo-tecnici, in definitiva, è un altro sintomo del malessere della comunicazione sul mercato del lavoro. È il misero tentativo di compensare la confusione semantica o semplicemente mentale dell'autore stesso dell'inserzione: usando parole più grandi di lui, l'autore dell'inserzione cerca di sfruttare la sua non meglio identificata posizione di supremazia, che in realtà è il misero tentativo di nascondere la propria inadeguatezza culturale o emotiva.

Conoscere le disposizioni di legge che riguardano le inserzioni di lavoro è un diritto e un dovere. Ma è soprattutto uno strumento che ci permette di comprendere e selezionare meglio le opportunità contenute in un annuncio. E di scegliere la migliore strategia: rinunciare, insistere, denunciare.

Ed ecco, finalmente "svelati", i requisiti minimi che una inserzione dovrebbe contenere:

- *carta d'identità dell'azienda*
- *descrizione dell'attività lavorativa*
- *regime contrattuale e retributivo*
- *profilo del candidato ideale*
- *ulteriori informazioni e modalità invio candidature"*

Roberto Marabini: "L'inserzione imperfetta" Testo integrale al link

<http://www.lavoratorio.it/documenti/Inserzioneimperfettaintegrale/Inserzione%20imperfetta%20-%20Lavoratorio.it.pdf>

Tabella riassuntiva dell'attività.

	attendibili	non attendibili	utili	inutili
Numero inserzioni analizzate sui giornali				
Numero inserzioni analizzate su siti				
	sì	da parte di molti	da parte di alcuni	no
Interesse degli studenti per l'attività				
Capacità di analisi degli studenti				

SCHEDA 10: definizione di un progetto personale per il futuro inserimento lavorativo

1. La professione che vorrei svolgere
2. Percorso per arrivare a svolgerla: le tappe
3. Le competenze che ho e quelle che vorrei sviluppare
4. Attività svolte finora per ottenere la professione desiderata
5. Di cosa ho bisogno:
 - ▲ Raccogliere informazioni: scrivi di quali informazioni hai bisogno e in che modo pensi di raccoglierle
 - ▲ Fare esperienze utili per la futura professione: scrivi quali e come puoi realizzarle
 - ▲ Per chi pensa di cercare lavoro subito dopo il diploma: spiega come organizzerai la tua ricerca.

Tratto con adattamenti da
http://www.guidalavoro.net/esercizi/esercizio2_8.html