

ASSPECT

Associazione per la
Promozione della Cultura Tecnica

CORSIO GRATUITO

PER LAUREANDI SU

COME ACCRESCERE LA PROPRIA

EMPLOYABILITY

12, 19, 26 febb. e 12 marzo

16.30 –18 Aula 0.6

Scuola di Ingegneria e Architettura

1^ GIORNO

- Laurea al Politecnico di Torino e AMP Harvard Business School
- Progettista elettronico Olivetti ELEA
- Dir. Field Eng. in General Electric Information Systems Italia
- Dir, Produzione in Honeywell Information Systems e Dir. Generale
- Presidente e CEO SASIB, Gruppo Internazionale Diversificato con circa 1 MLD \$ di fatturato
- Consulente di Direzione dal 1998
- Attualmente Business Angel di Start Up, specie nel settore Energie Rinnovabili
- Varie posizioni in ambito associativo (UCIMA, FAV, Ass. Industriali)

L'Associazione non ha scopo di lucro e vuole riaffermare il valore primario della CULTURA TECNICA, promuoverne il riconoscimento e la diffusione.

Scopo

- diffondere tra gli studenti delle scuole secondarie l'interesse per le discipline tecnico-scientifiche
- facilitare l'inserimento nel mondo dell'industria dei Tecnici e dei Neolaureati
- migliorare l'interscambio tra il sistema delle Università dell'Emilia-Romagna e quello dell'Industria

Fondatori

- Un gruppo di Ingegneri e Tecnici con lunga esperienza professionale in posizioni apicali di Aziende manifatturiere nella Consulenza e nell'Università

Principali attività

- Presentazioni ed incontri interattivi con laureandi e neolaureati di discipline tecniche e scientifiche per facilitarne l'entrata nel mondo del lavoro
- Incontri (anche one to one) con coloro che già operano per aiutarli nei primi passi della carriera
- Promuovere innovazioni metodologiche e strutturali per creare una efficace e proficua collaborazione tra Imprese e Università. Per es. proposta del Politecnico dell'Emilia Romagna
- Seminari su specifici argomenti (es. Opportunità nel mondo dell'Energia, Management Ambiente, Management dell'innovazione, Macchine Automatiche, Progettazione rapida, Marketing dei beni industriali, ecc.)

▪Sito: www.asspect.it

DEFINIZIONE (qui)

La capacità di una persona di acquisire e mantenere un'attività lavorativa

L'employability di una persona dipende dalle conoscenze e dalle abilità (skills) acquisite, e dal modo con cui presenta tali capacità (assets) a chi può impiegarle.

L'employability è condizionata in modo importante da fattori esterni alla persona quali lo stato della domanda e dell'offerta di lavoro, ma anche da fattori personali: cultura, gerarchia di valori, ambizioni, condizionamenti di varia natura.

- Perché la vita lavorativa di una persona è mutata radicalmente.
 - La globalizzazione ha cambiato i fattori della competitività tra sistemi economici e tra le singole aziende
 - Le tecnologie hanno accelerato fortemente la loro evoluzione
 - Quindi le conoscenze e le abilità diventano più rapidamente obsolete facendo declinare la competitività dei sistemi economici e delle singole aziende
- Le professionalità acquisite una volta per tutte non esistono più e così gli impieghi a vita
- Occorre prendere atto di questa realtà e accettare il fatto che la vita lavorativa futura implica la necessità di mantenere sempre una adeguata employability

- E' necessario acquisire e mantenere una conoscenza accurata delle offerte di lavoro disponibili nell'ambito delle proprie conoscenze e abilità ovvero della propria employability.
- Lo spettro delle offerte è generalmente molto più ampio di quanto comunemente si crede o si percepisce
- Non si deve escludere nulla a priori:
 - non il Paese,
 - non la sede,
 - non qualche settore industriale,
 - non farsi condizionare da fattori personali superabili.

- Conoscenze, abilità, capacità ossia le caratteristiche acquisite
 - Ognuno dovrebbe conoscere le proprie e sapere come farle valere
- Caratteristiche personali innate
 - La cultura generale di riferimento
 - Le ambizioni
 - La gerarchia dei valori
 - condizionamenti di varia natura: famigliari, di sede, religiosi, morali, ecc.

Il laureato in Ingegneria ha la possibilità di svolgere un ampio ventaglio di attività sia nei primi passi del percorso professionale che nel seguito

- E' facilitato nell'aggiornamento e nell'estensione delle sue conoscenze dalla sua formazione metodologica
- Il contesto attuale sia nazionale che internazionale è favorevole poiché la domanda supera l'offerta.

Come utilizzare questi favorevoli elementi e cogliere le opportunità ?

Hai fatto la scelta di base?

- Industria : Privata o Municipalizzata, Manifatturiera o Servizi
- Professione
- Ricerca – Carriera Universitaria
- Ente Pubblico
- Ente Internazionale
- Altro

Se hai scelto l'industria(ma in gran parte anche se hai fatto le altre scelte, continuiamo con le domande preliminari).

Domande Preliminari

Hai una vocazione specifica? Sai cosa significa

- Progetto
- Produzione
- Marketing
- Vendita
- Program/Product Management
- Business Development
- Attività gestionali

Che obiettivi/ambizioni hai?

- Vorresti intestarti tanti brevetti o fare carriera aziendale con obiettivo l'Amm. Del.?
- Dirigere uno stabilimento produttivo o una Società commerciale?
- Fare sempre il dipendente o speri di poter fare in seguito l'Imprenditore?
- O semplicemente guadagnare il più possibile
- L'ambiente di lavoro, la filosofia aziendale per te sono importanti

Quanto sei disposto a investire su te stesso?

- Studiando ancora e aggiornandoti continuamente
- Sacrificando tempo per la formazione e il lavoro
- Andando fuori Bologna
- Andando all'estero
- Sei preparato alla “gavetta”. Pensi ne valga la pena

- Rispondere a tutte le domande è impossibile, specie all'inizio della vita di lavoro quando ancora mancano conoscenze indispensabili
- Tuttavia una prima risposta, seppure parziale e non definitiva, alle domande preliminari facilita la selezione dei target e riduce fortemente il rischio delle disillusioni
- Quelle che ora sono preliminari devono poi diventare domande permanenti, che devono accompagnare il percorso di autovalutazione e di sviluppo e mantenimento della propria employability

- Identificare e selezionare i target attraverso:
 - Data base di Confindustria (Ass. territoriali e di categoria), CCIA, Ordini Professionali, MIUR, ecc.
 - Siti per ricerche all'Estero es. www.experteer.it
- Estrarre un elenco di Società di potenziale interesse
- Esaminare i siti di ciascuna società per conoscere prodotti, dimensione, struttura organizzativa, esposizione internazionale, bilanci, contatti
- Fare l'elenco finale delle società target (ST) e inviare il curriculum
- Iscrivere a social networks specializzati es. LinkedIn

- Preparazione del Curriculum
 - Invio del CV e follow-up
 - Preparazione al colloquio di selezione
 - Il colloquio di selezione
 - Follow-up
-
- Tutto questo sarà trattato in dettaglio nel secondo incontro

- Quanto utilizzo della mia employability ?
- Sviluppo, mantengo, perdo ?
- Valutare il potenziale di miglioramento interno nella posizione attuale o in altre disponibili o a cui aspirare
- Il contesto e la cultura aziendale
- Possibilità di formazione nell'Azienda
- Ci sono figure di mentor e/o leader a cui far riferimento ?

ASSPECT

Associazione per la
Promozione della Cultura Tecnica

MARIO SALMON: CHI SONO

- **INGEGNERE MECCANICO**
- **COME DIRIGENTE: CERN GINEVRA OLIVETTI IVREA SASIB BOLOGNA**
- **DAL '84 CONSULENTE E PROFESSORE A CONTRATTO: ,BO, POLIMI, UNIMORE,...**
- **FONDATORE SIRI, PROBOV. UCIMU**
- **HO SEMPRE OPERATO NELLO SVILUPPO PRODOTTI**
- **E SONO ANDATO IN MONTAGNA**

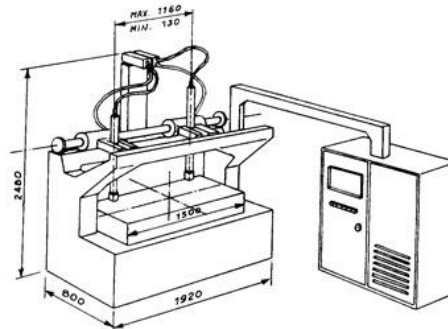
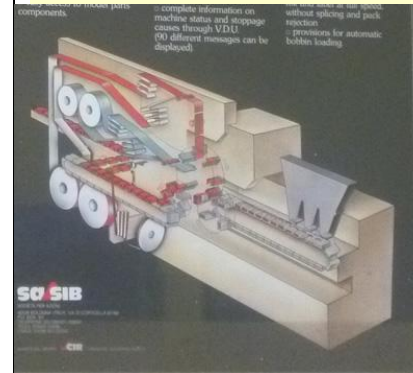


Fig. 1. Vista della macchina base SIGMA.



- **DARWIN E KANO**
- **COSTRUIRSI UN CV**
- **EMPLOYABILITY: COS'E'**
- **CONVINCERE**
- **VELOCITA' INIZIALE**
- **LAVORARE PER IMPARARE A LAVORARE**
- **IL PIANO DI STUDI E LA TESI**
- **ARRICHIRE IL CV**
- **PREPARARSI AL COLLOQUIO**
- **APPLICAZIONE DELLE CONOSCENZE ACQUISITE**

UN DISCLAIMER

UN DISCLAIMER, CIOE' UNA LIMITAZIONE A QUANTO STIAMO DICENDO

DARWIN DICEVA

*NON SOPPRAVVIVE IL PIU' FORTE MA CHI SI ADATTA MEGLIO AL
CAMBIAMENTO*

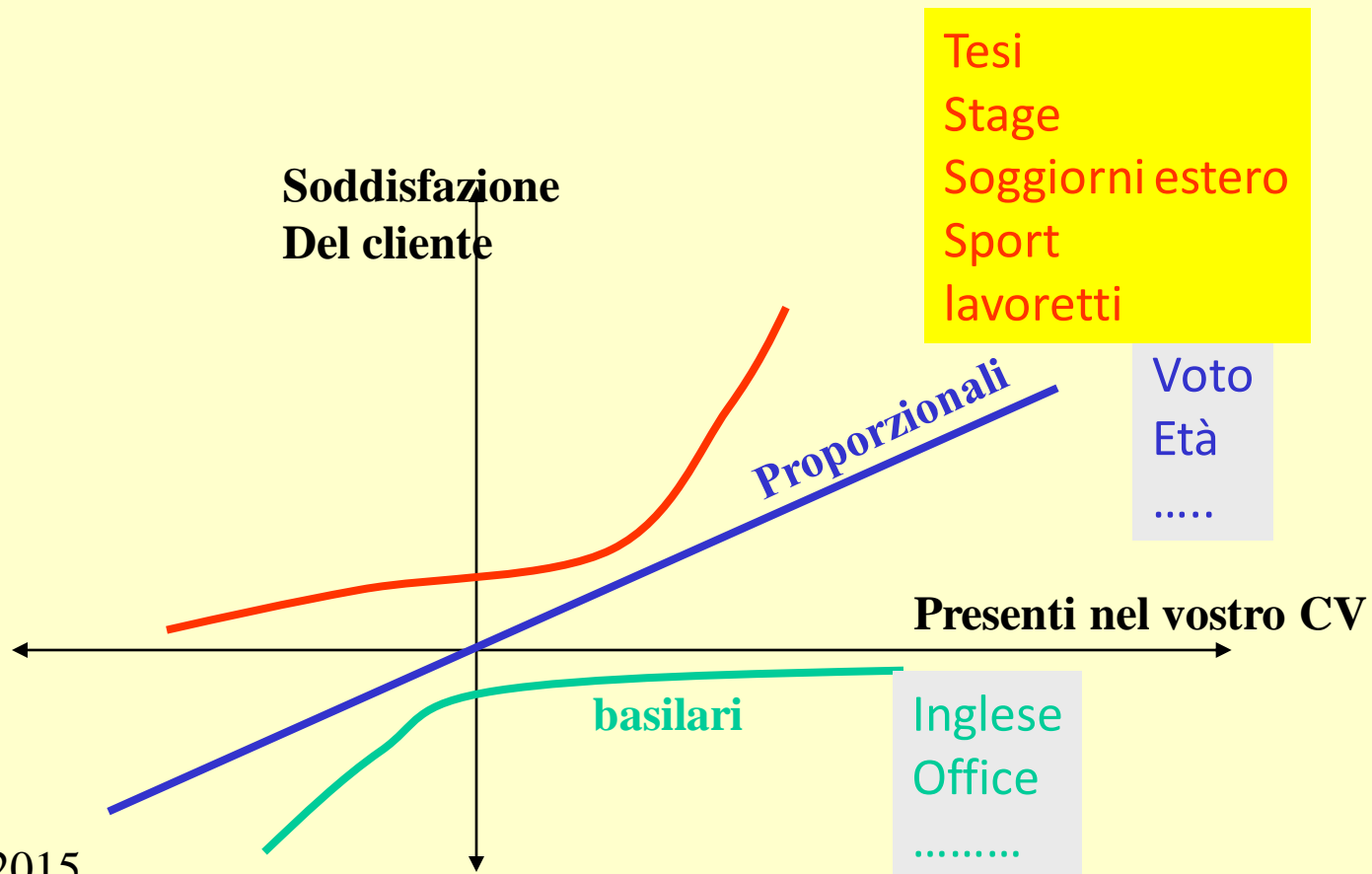
LE REGOLE DEL GIOCO CAMBIANO CONTINUAMENTE VINCE CHI SI
ADATTA MEGLIO ALLE NUOVE REGOLE.

MA E' PUR SEMPRE UTILE CONOSCERE LE "REGOLE BASE"

COSTRUIRSI UN CV

L'ELEMENTO FONDAMENTALE: **COSTRUIRSI** UN CV

CONOSCETE KANO, IL DESIGN BY WOW ??



LA EMPLOYABILITY E' FUNZIONE DI

- **CAPACITA' DI COMUNICAZIONE SCRITTA (IN PIU' LINGUE)**
- **CAPACITA' DI COMUNICAZIONE VERBALE**
- **ATTITUDINE E COMPORTAMENTI POSITIVI (NON PASSIVI)**
- **ADATTABILITA'**
- **RESPONSABILITA'**
- **CAPACITA' DI DEFINIRE E RISOLVERE PROBLEMI**
- **LAVORO IN GRUPPO**
- **CAPACITA' DI ORGANIZZARSI E DI ORGANIZZARE**
- **ATTITUDINE ALLA LEADERSHIP**

QUESTE ATTITUDINI DEVONO TRASPARIRE DAL VOSTRO CV

IL VOSTRO CV DEVE CONVINCERE

IL CV DEVE FORNIRE ESEMPI DELLE VOSTRE CAPACITA'

HO ORGANIZZATO: UN TEAM, DEI GRUPPI DI VOLONTARI,...

HO DIRETTO UN GRUPPO DI STUDENTI PER

SONO STATO VOLONTARIO NELL'ORGANIZZAZIONE PRONTO SOCCORSO...

HO REALIZZATO UN AEROMODELLO ...

.....

**PROVATE A FARVI PUBBLICARE LA TESI (non da riviste scientifiche) MA RIVISTE
PROFESSIONALI (TECNICHE NUOVE, PUBLITEC,....)**

ALLEGARE O METTERE IN RETE DELLE LETTERE DI DOCUMENTAZIONE

**LA VOSTRA VELOCITA'
INIZIALE**

SICURAMENTE LA VELOCITA' INIZIALE E' FONDAMENTALE !

$$S = v_0 t + \frac{1}{2} a t^2$$

**NELLA VELA, AUTO, MOTO, QUELLO CHE CONTA E' USCIRE VELOCI DALLA CURVA
..... BRUCIARE LA PARTENZA JUMP START**

**PRIMA DELLA LAUREA, DA STUDENTI, DOVETE INFORMARVI SUL MONDO CHE
VI ATTENDE. COME**

- **ISCRIZIONE AD ASSOCIAZIONI COME STUDENTI (20-40 €)**
- **ABBONAMENTI A RIVISTE (SPESSO GRATIS IN RETE)**
- **FIERE, CONVEGNI, INCONTRI CULTURALI**
- **PARTECIPARE A CORSI TENUTI DA AZIENDE PER I LORO PRODOTTI (GRATIS !)**
- **INVESTIRE IN QUALCHE CORSO ANCHE A PAGAMENTO**

**SONO ANCHE OCCASIONI DI CONTATTI DIRETTI
INDICARE QUESTE INFO SUL VOSTRO CV**

E' QUELLO DI LAVORARE

PER CHI DEVE ASSUMERVI IL FATTO CHE ABBIATE GIA' LAVORATO E' UNA GRANDE GARANZIA

CHE LAVORO ?

- **QUALSIASI (CAMERIERE, VENDITORE, INSEGNANTE SCUOLE,...)**
- **MEGLIO SE RETRIBUITO**
- **MEGLIO SE PROFESSIONALE**

IN GERMANIA ...IL "SISTEMA DUALE"... ESEMPIO: *Lamborghini e Ducati insieme per promuovere un progetto di studio e lavoro nelle scuole*

IL PIANO DI STUDI E' IMPORTANTE SE E SOLO SE E' CARATTERIZZANTE

EVITATE (opinione personale) I CORSI TROPPO SPECILISTICI

CERCATE CORSI CORRISPONDENTI A MERCATI GENERALISTI E DIFFUSI

CERCATE QUEI CORSI CORRISPONDENTI A RICHIESTE COMUNI A TUTTE LE AZIENDE

- **GESTIONE, ECONOMIA, MARKETING**
- **CONOSCENZE DI ICT (UTILIZZO WWW, PROGRAMMI ERP, CLOUD,...)**
- **PRODUCT MANAGER, PIANIFICAZIONE (UTILIZZO PERT, PROJECT,....)**

**E' UN ESERCIZIO DI DIMOSTRAZIONE E PREPARAZIONE
NON E'**

- **LA SUMMA DELLE VOSTRE CONOSCENZE**
- **RARAMENTE**
 - **SEGNA IL VOSTRO DESTINO DA INGEGNERI**
 - **E' APPREZZATA DALLE AZIENDE,**
 - **VI APRE UN POSTO DI LAVORO**

RICORDATEVI CHE VOI LAVORERETE SU TERMINI CHE OGGI NEPPURE ESISTONO

**NEL MIO CASO, 50 ANNI FA, NON SI ESISTEVANO: CONTROLLI NUMERICI, ROBOT,
LASER, RAPID PROTOTYPING, LEAN MANUFACTURING, PC, CELLULARI, ITC,...**

UNA DOMANDA FREQUENTE: CONVIENE FARE UN MASTER O UN PhD ?

NON SI POSSONO DARE RISPOSTE GENERALI.

NEL MONDO PRIVATO IL TITOLO, DI PER SE, NON HA MOLTO VALORE.

**CI SI DEVE CHIEDERE “ DOVE POSSO APPLICARE LE COSE CHE IMPARO”
IN BASE ALLA RISPOSTA SI PUO’ CAPIRE L’UTILITA’ DEGLI ULTERIORI STUDI**

IN ITALIA POCHE AZIENDE RICERCANO PhD.

**DIVERSO E’ IL CASO DI UN PhD SU UN TEMA DI INTERESSE SPECIFICO DI UNA
AZIENDA SVOLTO IN STRETTA COLLABORAZIONE**

**LO STESSO APPROCCIO VALE PER I MASTER: COSA IMPARO ? DOVE APPLICO LE
NUOVE CONOSCENZE ? FARO’ DELLE ESPERIENZE IMPORTANTI ?**

- LA FORMA E' QUELLA DEL CV STANDRD EUROPEO (ITALIANO E INGLESE)
- PUO' ESSERE UTILE ALLEGARE UN "ABSTRACT" DI POCHE RIGHE (500 char.) PER EVIDENZIARE I PUNTI DI FORZA
- NEL CV INSERIRE TUTTE LE ATTIVITA' EXTRACURRICOLARI (vedi ALMA ORIENTA)
- INSERIRE DISPONIBILITÀ LAVORATIVE (PART-TIME, CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO, DISPONIBILITÀ A TRASFERTE E TRASFERIMENTI. STAGE ETC
- NON INDICARE I VOTI MA INSERIRE ESPERIENZE
- SEMPRE UNA FOTO
- MOTIVAZIONI SPECIFICHE CASO PER CASO (**PHOTOSHOP AL CV !**)

IL COLLOQUIO E' UN MATCH BALL !

CI SI DEVE PREPARARE IN MODO SPECIFICO INFORMANDOSI SU

- **CONOSCERE I PRODOTTI / SERVIZI DELLA AZIENDA**
- **FARSI UN'IDEA DEL MERCATO (IL LEADER, TREND, PAESI,...)**
- **AGGIORNARSI SU NEWS, CRONACA, PRESS RELEASE, BORSA**
- **LEGGERE LIBRI, VISITARE SITI, FIERE,**

RACCOMANDAZIONI E PRESENTAZIONI

NON DICO NULLA SULLE RACCOMANDAZIONI.... IN GENERE SONO UN BOOMERANG

**INSERIRE INVECE DELLE LETTERE DI PRESENTAZIONE... to whom who may concern
NON TROPPO LUNGHE O ENFATICHE MA CON "FACTS"**

CHE AZIENDE CERCARE

QUESTO TEMA E' APPROFONDITO NELLA PROSSIMA LEZIONE

MA CI SI DEVE RICORDARE DI CERCARE AZIENDE IN UTILE

SE L'AZIENDA "FA UTILI" POTREBBERO ESSERCI FONDI ANCHE PER TE :

**RICONOSCIMENTI, AUMENTI
NUOVI PRODOTTI
ESPANSIONI PRODUTTIVE**

**FONDI PER RICERCHE,
CARRIERA
FONDI PER LA TUA FORMAZIONE**

CERCARE (nell'ordine):

**AZIENDE IN ESPANSIONE
SETTORI IN ESPANSIONE
SETTORI INNOVATIVI
AZIENDE MANAGERIALI**

EVITARE (nell'ordine):

**AZIENDE IN CRISI
SETTORI IN CRISI
SETTORI MATURI
AZIENDE TROPPO PERSONALI**

SIATE AMBIZIOSI: METTETE NEL MIRINO LE "TOP EMPLOYER", LE AZIENDE DOVE SI

LAVORA MEGLIO <http://it.top-employers.com/>

NELLA MIA STORIA HO INCROCIATO COMPAGNI, DIPENDENTI, COLLEGHI CHE, POI, HANNO AVUTO GRANDE SUCCESSO.
CHE COSA AVEVANO IN COMUNE ?

LA CAPACITA' DI RISOLVERE PROBLEMI INDIPENDENTEMENTE DA CONOSCENZE, PROBLEMI PERSONALI, MANSIONI, DELEGHE.

INFATTI CHE COSA SI CHIEDE AD UN INGEGNERE ?

SI CHIEDE DI APPLICARE LE CONOSCENZE DI BASE ACQUISITE PER

- **REALIZZARE SISTEMI ARTIFICIALI NON ESISTENTI**
- **ANALIZZARE E RISOLVERE PROBLEMI**

CIOE'

LA CAPACITA' DI **APPLICARE LE CONOSCENZE ACQUISITE**

- **DARWIN E KANO**
- **COSTRUIRSI UN CV**
- **EMPLOYABILITY: COS'E'**
- **CONVINCERE**
- **VELOCITA' INIZIALE**
- **LAVORARE PER IMPARARE A LAVORARE**
- **IL PIANO DI STUDI E LA TESI**
- **ARRICHIRE IL CV**
- **PREPARARSI AL COLLOQUIO**
- **APPLICAZIONE DELLE CONOSCENZE ACQUISITE**

ASSPECT

Associazione per la
Promozione della Cultura Tecnica

FINE PRIMO GIORNO

ASSPECT

Associazione per la
Promozione della Cultura Tecnica

**CORSO GRATUITO
PER LAUREANDI SU**

**COME ACCRESCERE LA PROPRIA
EMPLOYABILITY**

12, 19, 26 febbraio e 12 marzo

16.30 –18 Aula 0.6

Scuola di Ingegneria e Architettura

2^ GIORNO

Massimo Spiezia – Gianfranco Dondarini

ASSPECT

Associazione per la
Promozione della Cultura Tecnica

Chi Sono: Franco Massimo Spiezia

- **Ingegneria Elettronica & Direzione Aziendale @ Università di Bologna**
- **Insegnamento e Progettazione Impianti Elettrici**
- **CONSULENTE FREE LANCE – IBM: Concessionari & Agenti**
- **TECNOLOGIE BIOMEDICHE - Ospedale Sant'Orsola Bologna**
- **GENERAL ELECTRIC MEDICAL SYSTEMS spa (GE HEALTHCARE Italy)**
 - **Clinical Service (Safety Check, Busines Development Manager)**
 - **Quality Safety & Regulatory Leader (Italy Israel Turkey Greece)**
 - **Environmental, Health & Safety Manager (Italy Israel Malta)**
- **TECHNICAL CONSULTING – Temporary management, Quality, EHS, Start-up, Europrogettazione (H2020, CoSME), Formazione Green Econmy & Marketing**



Questa non vuol essere una lezione per vendere il prodotto «Ingegnere»

le «**core competencies**» degli ingegneri sono **vincenti** .. ma ragioniamo insieme su quello che può essere il prodotto (noi stessi) , il mercato del lavoro , l'involucro («package skin»), prezzo.

- Ovviamente quello che si è studiato è importante

quindi i **CONTENUTI** del **CV** **devono essere il vero prodotto da vendere**
..... senza dimenticarci che tutto può fare curriculum

... bisognerebbe essere abili ad **anticipare** quelli che sono le esigenze di mercato
Costruendo un piano degli studi attrattivo per chi vi dovrà assumere in futuro

Tenendo ben presente che c'è molto bisogno di **INNOVAZIONE** e che le
«**contaminazioni tra discipline** » e le **ingegnerizzazioni** che vengono da **ricerche già effettuate** sono importanti per l'innovazione!!!

ma

- **Conoscere il prodotto «se stessi»** (farsi le domande su quali sono le proprie aspettative, cosa ci interessa realmente, quali sono le proprie caratteristiche, quali sono i punti di forza e quali i punti di debolezza)
- **Conoscenza del mercato** (segmentazione/location/ target)
- **Packaging** (stile, preferenze professionali e attitudini, «web reputation»)
- **Prezzo / Costo** (qual è il mio valore? Quale può essere un giusto costo per accrescere il mio valore)
- **Promozione/disseminazione** (CV, Volontariato, Social Web Professional, Web Page , Video you-tube ..)

- **Interrogarsi su quello che si sa fare e come lo si fa o lo si è fatto;** Quali sono le cose fatte a partire da quelle che sono state le competenze acquisite (dopo la laurea, dopo un corso,)
- **Quali sono le mie peculiarità?**
Know how tecnico / abilità / hobbies
- **Quali sono le competenze finora acquisite?**
Excursus dei settori conosciuti/clienti per i quali si è lavorato/Lingue / patenti , brevetti e licenze...
- **Che tipo di manger sono? What are my limits?**
Si sono già avute esperienze Gestionali/ Organizzazioni

Prepararsi una sintesi da essere pronti per illustrarle

CURRICULABILI IL PANORAMA DELLE AZIENDE CHE CREANO POSTI DI LAVORO

Ecuador, Faac, Ima, Caffitaly, Crif: ecco dove non si risparmia sulle assunzioni



di **CARLO BACCHETTA**

LE ABBIAMO chiamate curriculabili, sono le aziende TOP 500 che nonostante la crisi crescono e investono, anche in capitale umano, garantendo nuovi posti di lavoro nella provincia di Bologna e non so-

Ecuador S.p.A., controllante di Imperial S.p.A. (titolare dell'omonimo brand del *fast fashion*), è fra le curriculabili quella che ha fatto registrare nel 2012 l'incremento di organico più significativo rispetto all'anno precedente (+46%).

IL GRUPPO FAAC ha perse-

guito una strategia di crescita internazionale, assumendo ben 418 persone (+41% rispetto al 2011).

Il Gruppo Caffitaly — specializzato nella torrefazione — è passato dai 189 dipendenti del 2011 ai 227 del 2012 (+20%), anche grazie al consolidamento delle partnership

internazionali e al contributo dell'export (+179%).

IL GRUPPO Ima, operante nel settore delle macchine automatiche per il confezionamento di prodotti, è una realtà da oltre 3.500 dipendenti che nel 2012 ha assunto oltre 80 persone tra ingegneri e tecnici mon-



LA SCHEDA

Il record: +46%

Ecuador S.p.A. è fra le curriculabili quella che ha fatto registrare nel 2012 l'incremento di organico più significativo: +46%

Crescita all'estero

Il Gruppo FAAC ha perseguito una strategia di crescita internazionale, assumendo ben 418 persone: +41% sul 2011

Formazione in aula

Crif S.p.A. offre importanti opportunità ai giovani neolaureati e prevede formazione in aula su temi innovativi come l'e-commerce

tatori, vantando un'invidiabile percentuale di conversione (95%) dei contratti da apprendistato a tempo indeterminato.

CRIF S.p.A., società specializzata nell'informazione creditizia, dà lavoro ad oltre 1.400

ASSPECT

Associazione per la
Promozione della Cultura Tecnica

Farsi una idea del Mercato

CAPITAL INDEX

PORTE APERTE

Operano in diversi settori e offrono opportunità ai giovani laureati

lo. Operano in settori che spaziano dall'*outsourcing* informatico all'automotive, dal tessile alla meccanica, offrendo un ventaglio di importanti opportunità tra i giovani laureati con percorsi di studio tra loro molto diversi (*junior controller, accountant, ingegneri, Ifrs specialist, sales&marketing manager assistant, Hr specialist*).

LE AZIENDE selezionate sono le imprese medio-grandi (almeno 50 milioni di euro di fatturato e 100 dipendenti) con risultati reddituali e finanziari particolarmente positivi (in utile da almeno due esercizi, con un EBITDA margin di almeno il 10% e un rapporto fra posizione finanziaria netta ed EBITDA non superiore a 4) che hanno incrementato maggiormente il loro organico in termini percentuali fra il 2011 al 2012; si è scelto di rappresentarle nella tabella in rigoroso ordine alfabetico.

A TITOLO esemplificativo presentiamo alcune fra queste aziende virtuose.

CURRICULABILI

Posizione 2012	Impresa/Gruppo (dati in migliaia di Euro)	Ricavi 2012	Descrizione attività
133	ALFA SPA	66.998	Commercio al dettaglio di parti e accessori di autoveicoli
92	BETTY BLUE SPA	103.050	Commercio all'ingrosso di abbigliamento e accessori
97	CAFFITA SYSTEM SPA	97.546	Lavorazione del caffè
31	CAST - CENTRO ARTE SCIENZA E TECNOLOGIA SRL - CAPOGRUPPO DEL GRUPPO ALFA WASSERMANN SPA	334.152	Azienda farmaceutica
28	COPROB COOPERATIVA PRODUTTORI BIETICOLI - SOCIETA' COOPERATIVA AGRICOLA	341.899	Produzione di zucchero
77	COVEME HOLDING SRL	126.062	Gruppo operante nella lavorazione di film in poliestere e commercializzazione di materiale elettrico.
39	CRIF SPA	269.401	Gestione database (attività delle banche dati)
61	CSE CONSORZIO SERVIZI BANCARI - SOCIETA' CONSORTILE A RESPONSABILITA LIMITATA	148.864	Elaborazione elettronica di dati contabili (esclusi i Caf)
87	DAEM SPA	114.082	Commercio effettuato per mezzo di distributori automatici
17	DUCATI MOTOR HOLDING SPA	498.326	Fabbricazione di motocicli
78	EQUADOR SPA (controllante di IMPERIAL SPA)	123.554	Gruppo operante nel settore abbigliamento
86	EURORICAMBI SPA	114.420	Fabbricazione di altre parti ed accessori per autoveicoli e loro motori
75	F.A.T.A. RICAMBI SPA	129.757	Attività delle società di partecipazione (holding)
36	FAAC SPA	283.524	Fabbricazione di altre apparecchiature elettriche nca
136	FABBRI G. HOLDING INDUSTRIALE SPA	66.457	Azienda alimentare italiana operante nel settore dolciario, della gelateria e della pasticceria
47	FURLA HOLDING SPA	212.830	Locazione immobiliare di beni propri
108	GMG GROUP SRL (controllante di DUCATI ENERGIA SPA)	88.150	Gruppo operante nel settore dei condensatori, rifasamento industriale ed elettronica di potenza
65	GRUPPO BORGHI FINANZIARIA SPA	141.315	Locazione immobiliare di beni propri
105	GVS CORPORATE SPA	91.143	Gruppo operante nella produzione di filtri
1	HERA SPA	4.492.748	Raccolta, trattamento e fornitura di acqua
12	IMA INDUSTRIA MACCHINE AUTOMATICHE SPA	734.314	Fabbricazione di macchine automatiche
23	MARPOSS SPA	394.450	Fabbricazione di altri apparecchi di misura e regolazione
124	RENNER HOLDING SPA	69.072	Fabbricazione di pitture, vernici e smalti, inchiostri da stampa e adesivi sintetici
149	SASSI HOLDING SPA	58.956	Fabbricazione di altre macchine di impiego generale
169	SIFI SPA	53.072	Gruppo operante industria degli imballaggi, viti e rivetti, produzione di mescole in gomma
53	SLL SPA (già HOLDING MONTENEGRO SRL)	197.017	Produzione e distribuzione di prodotti liquoristici e alimentari
52	SOCIETA' INVESTIMENTI DI MAURIZIO MARCHESINI E C. S.A.P.A. (controllante MARCHESINI GROUP SPA)	197.080	Fabbricazione di macchine automatiche
119	STM SPA	73.371	Fabbricazione di organi di trasmissione
101	VALSOIA SPA (i dati 2011 si riferiscono al bilancio consolidato)	93.308	Lavorazione e conservazione di frutta e di ortaggi
67	ZANICHELLI EDITORE SPA	139.776	Edizione di libri, periodici ed altre attività editoriali

PUNTO DI FORZA

Questa vivacità dimostra che in provincia si investe sul capitale umano

persone e offre importanti opportunità ai giovani neolaureati, prevedendo, tra gli altri, un percorso specifico con formazione in aula su temi innovativi come l'e-commerce.

COMPLESSIVAMENTE, le curriculabili nell'ultimo esercizio hanno aumentato il numero di dipendenti di 1.617 unità, con un incremento del 6% rispetto al 2011; l'EBITDA e gli utili aggregati sono cresciuti rispettivamente del 9,54% e 17,55% (questi ultimi attestandosi a quota 541 milioni di euro).

TUTTO questo lascia ben sperare sulle prospettive di crescita futura di queste società, anche in termini occupazionali. In uno scenario macroeconomico preoccupante, è importante sottolineare come vi siano nel nostro territorio delle eccellenze italiane e mondiali, che investono sui giovani per competere sui rispettivi mercati, ciascuno dei quali ha un unico comune denominatore ormai imprescindibile: l'internazionalizzazione.

EBITDA (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*)

= **MOL** (Margine Operativo Lordo)

ROI return on investment = (gain from investment – cost of investment) / cost of investment

ROE = $\frac{\text{Net Income}}{\text{Shareholder Equity}}$

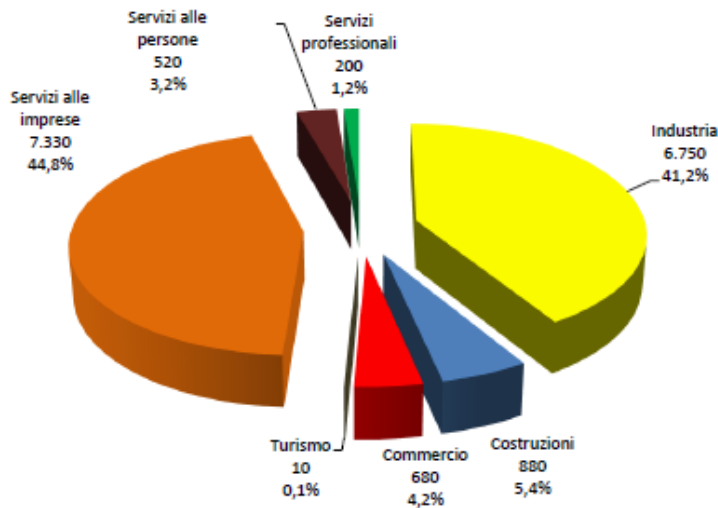
ROE is best used to compare companies in the same industry.

ROA = $\frac{\text{Net Income}}{\text{Average Total Assets}}$

percentage how **profitable** a company's **assets** are in generating **revenue**

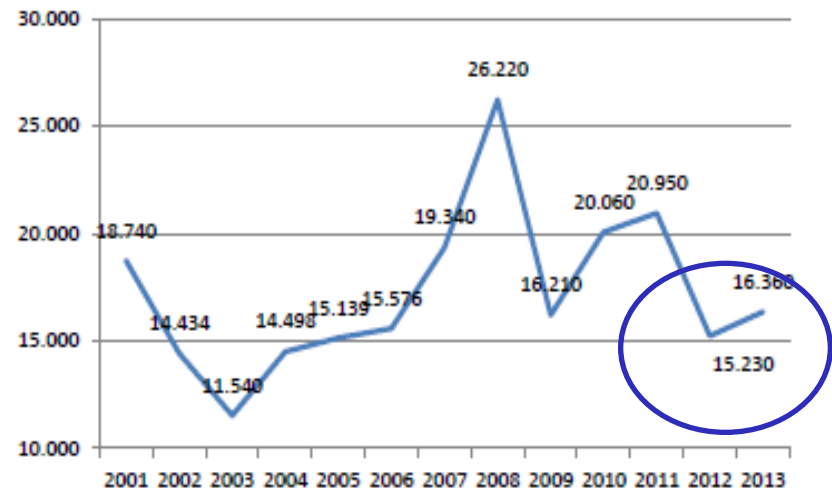
Buoni Indici economici -> Buon periodo per l'azienda -> probabilmente assume
Febb Mar 2015

Fig. 12 - Assunzioni di personale con titolo universitario in ingegneria per settore di attività economica. Anno 2013 (val. %)



Fonte: Elaborazione Centro Studi CNI su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior, 2013

Fig. 9 - Assunzioni di personale con titolo universitario in ingegneria. Anni 2001-2013 (v.a.)



Fonte: elaborazione Centro Studi CNI su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior, 2001-2014

È possibile che nel periodo a venire vi troviate in un trend positivo!!

ASSPECT

Associazione per la
Promozione della Cultura Tecnica

“Packaging of yourself”



La prima impressione è importante ... Anche se tutti sanno che questo è un errore

ASSPECT

Associazione per la
Promozione della Cultura Tecnica

“ Packaging: Web Reputation”



Fate attenzione al profilo sui social network – i “Vecchi” HR prendono la
«web reputation» terribilmente sul serio !!

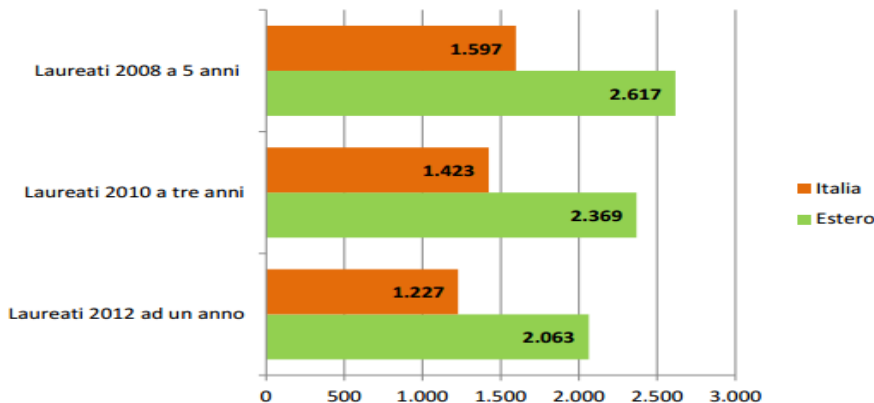
- **Io e I soldi: avete mai pensato davvero in profondità su cosa i soldi significhino per voi?**

I soldi come libertà di scegliere - come spenderli e come invstirli

Etica e Coerenza: quanto siete disposti voi a pagare per aumento dielle vostre entrate finanziarie (non solo soldi ma anche tempo, famiglia , affetti, socieale etc.),

- **Qual è il prezzo degli altri laureati**

Fig. 29 - Guadagno mensile dei laureati ad uno, a tre e a cinque anni dalla laurea*.

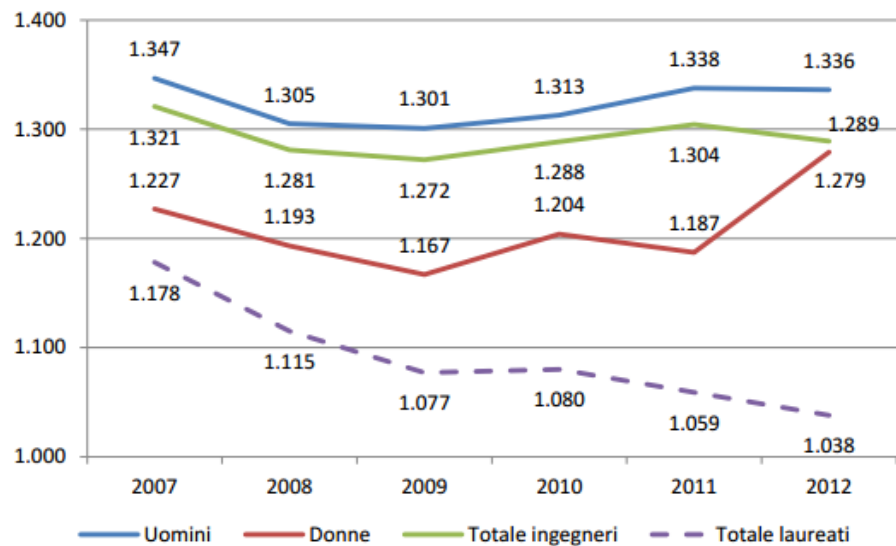


*sono considerati i laureati che hanno iniziato l'attuale attività lavorativa dopo la laurea e che lavorano a tempo pieno
Fonte: elaborazione Centro studi CNI sui dati Almalaurea 2014

- Gli ingegneri più pagati lavorano negli studi legali, assicurativi e amministrativi e prendono fino a 2100€ al mese dopo 5 anni, I secondi lavorano nel settore delle energie (2000€/ month) gli altri sei settori sono : installatione di Impianti, healthcare, public admin, consultant for other service (circa 1500€).

- Media in Sud Italia 1416€
- Media in Nortd Italia 1640€
- Media in EU 2550€

Fig. 30 - Guadagno mensile netto dei laureati in ingegneria ad un anno dalla laurea. Serie laureati 2007-2012.

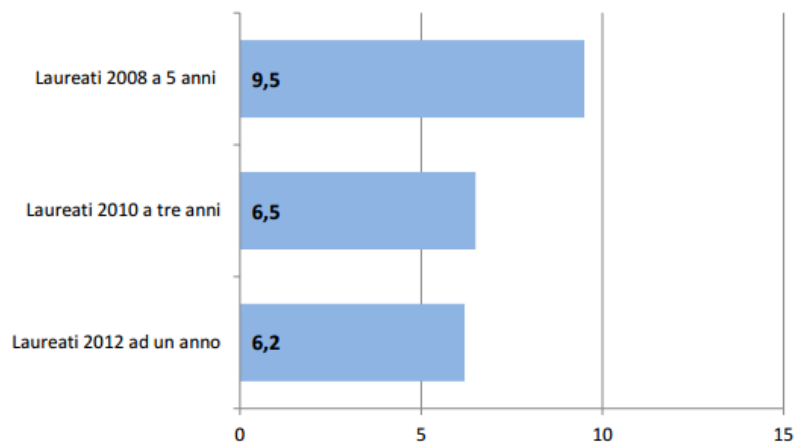


Fonte: elaborazione Centro studi CNI sul dati Almalaurea 2014

Trend positivo ..

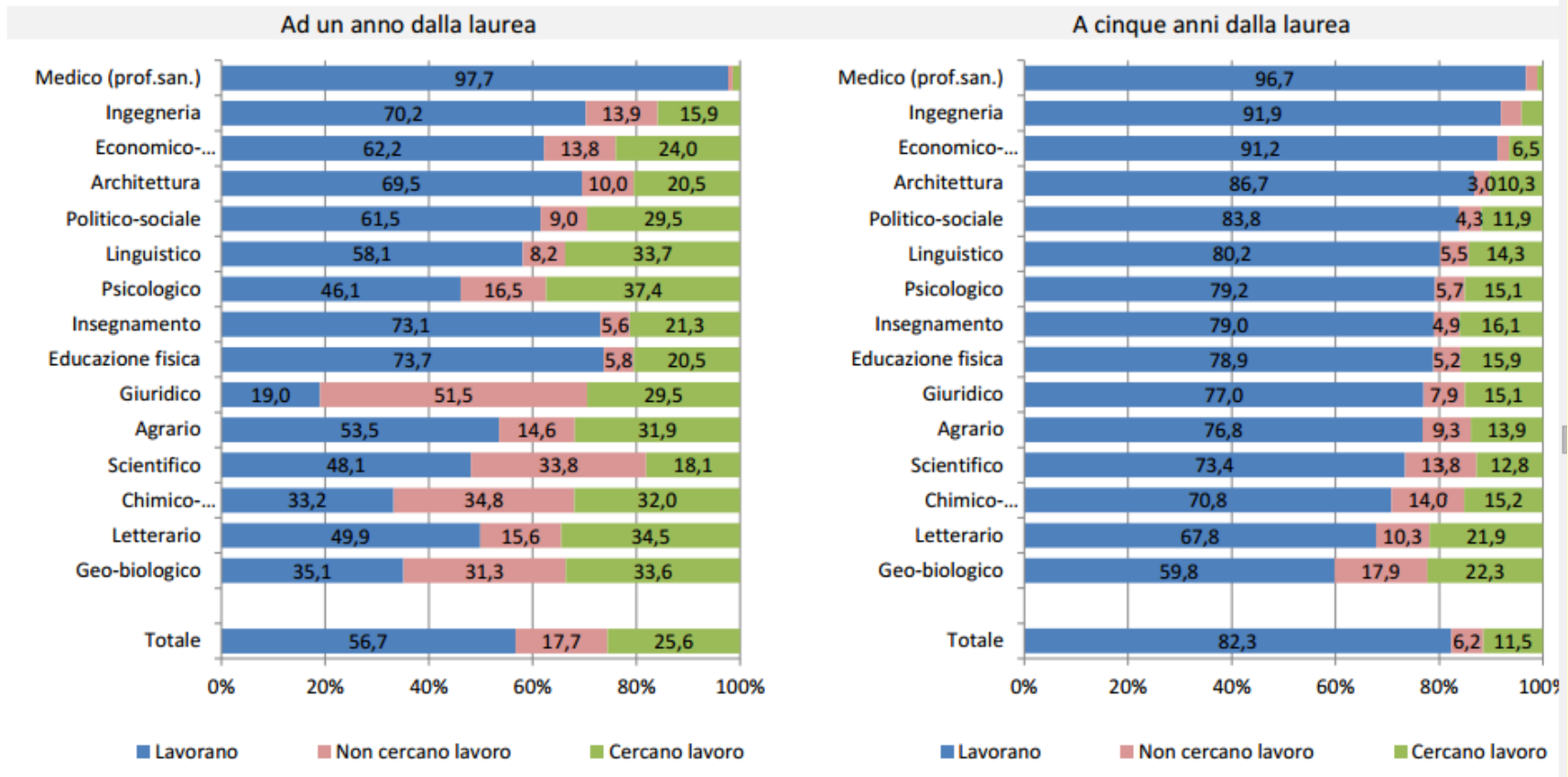
Ma tuttavia ..

Fig. 4 - Quota di laureati in ingegneria occupati che svolge l'attività lavorativa all'estero nel 2013 (val. %)



Fonte: elaborazione Centro studi CNI sul dati Almalaurea 2014

Fig. 20 - Condizione occupazionale ad uno e a cinque anni dalla laurea dei laureati 2008 per gruppo disciplinare



La buona notizia è che il mercato del lavoro ha bisogno di Ingegneri !

Indirizzare la capacità di trovare il primo lavoro:

- Fissarsi il **target**, muoversi ostinatamente in quella direzione e “**never give up**» - inseguire il lavoro dei sogni essendo realistici:
(i nuovi 2.0 : WEB Content/ Internet of Things/ Big Data / Green Economy/
Renewable NRG/ Service/ Food)
- Usare le agenzie di lavoro temporaneo e di lavoro in somministrazione come trampolino di lancio per il primo contatto con il mondo del lavoro
- Siate pronti per afferrare l'opportunità, e sempre disponibili a nuove sfide
- Cercate di imparare continuamente, Follow your “role model”
- Considerate anche un periodo di apprendistato e di volontariato/ Stage/
investite in “ training pratici” / lavorate come freelance
- Pensate anche a diventare Imprenditori / Start Up / NewCO -> ask for Help!!

In che modo potete fare in modo di essere ntati fda un potenziale datore di lavoro :

- Conoscere i dettagli di ciò che state facendo
- Siate preparati per comunicare una sintesi di ciò the Highlight / 'Elevator Speach'

COMMUNICATE WRITTEN COMUNICATE VERBAL	DEMONSTRATE POSITIVE ATTITUDES AND BEHAVIOURS
BE ADAPTABLE	BE RESPONSIBLE
THINK AND SOLVE PROBLEMS	TEAMWORK SKILLS
PLANNING AND ORGANISING	LEADERSHIP

- **Long Life Learning Program:** importanza della formazione per evitare di diventare obsoleti (not solo soldi come remunerazione e benefit)
- **essere sempre aperti alle nuove sfide**
- **Essere Disponibile/ Proattivo / Focalizzato /Affidabile**
- **SAMRT & ETICO**
- **RESILIENTE**
- **Prendersi le pause quando è tempo di prenderle!!**
- **fare attenzione ai cambiamenti Changeament (soprattutto in periodi di crisi)**



CRISI

危机

Problema

Sensazione di paura, negazione,
resistenza e chiusura.

Opportunità

Curiosità per il nuovo, crescita
futura ed evoluzione, apertura.

Cerchiamo sempre di scorgere l'opportunità all'interno di una Crisi!!

ASSPECT

Associazione per la
Promozione della Cultura Tecnica

**CORSO GRATUITO
PER LAUREANDI SU**

**COME ACCRESCERE LA PROPRIA
EMPLOYABILITY**

12, 19, 26 febbraio e 12 marzo

16.30 –18 Aula 0.6

Scuola di Ingegneria e Architettura

2[^] GIORNO / 2

**Perito in Elettronica Industriale [Aldini Valeriani
1976].**

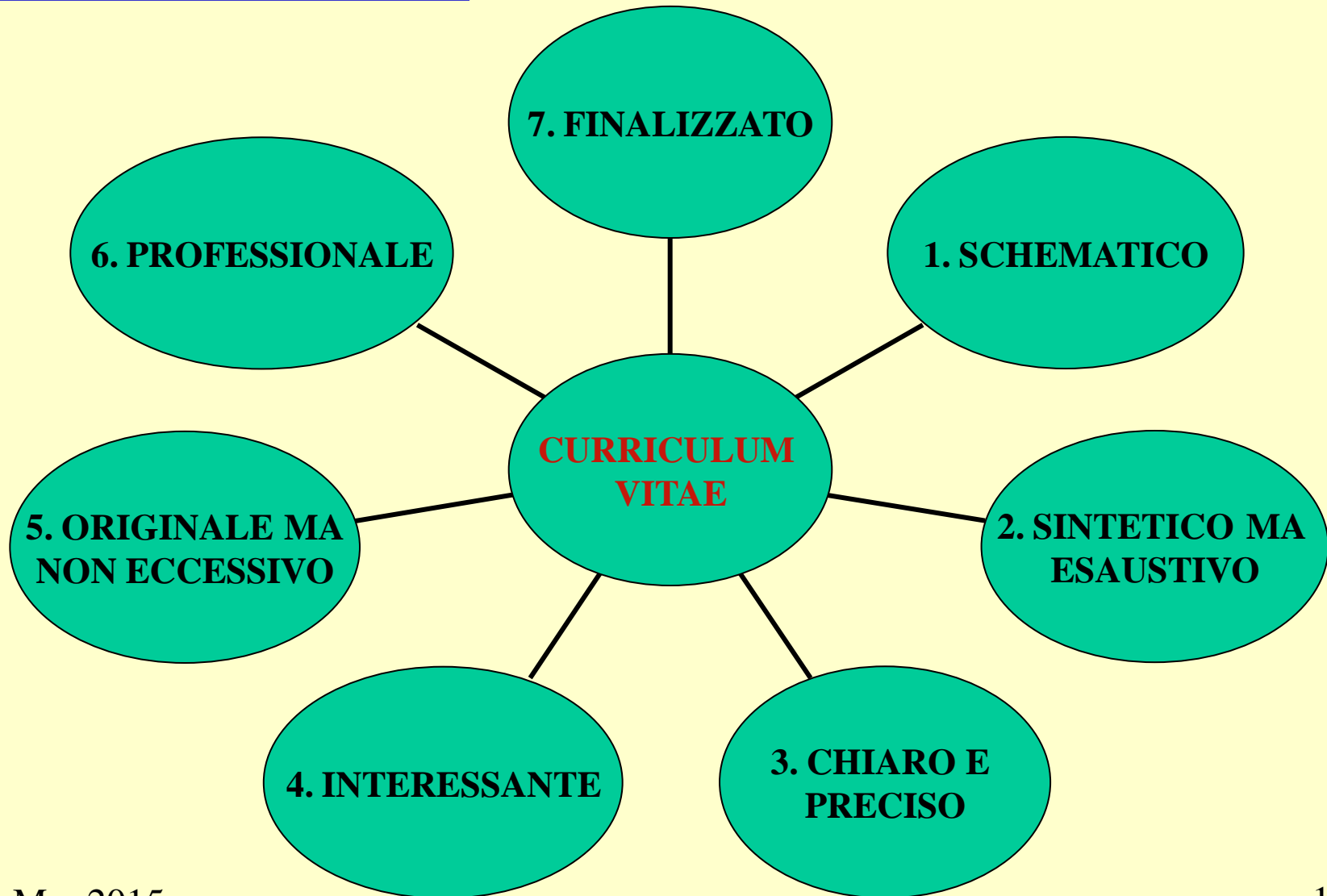
Esperienze professionali

**Dal 1989 ad oggi: VIRO S.p.A. – Zola Predosa
[Bologna] Direttore Generale dal 1998**

**Dal 1983 al 1989: VICKERS S.p.A. – Filiale di
Bologna Tecnico Commerciale •**

**Dal 1976 al 1983: VIRO S.p.A. – Zola Predosa
[Bologna**





... le alternative: EMAIL, per POSTA, di PERSONA.

Quale metodo scelgo ? Dipende dal motivo dell'invio:

Rispondo ad un annuncio ?

Lo mando spontaneamente ?

In questo caso l'utilizzo dell'email è il metodo più diretto, efficace e veloce, e spesso l'unico accettato.	Un CV spontaneo invece, è più efficace se consegnato di persona o per posta.
Le Aziende predispongono già sui loro siti uno spazio in cui poter inserire il CV in formato elettronico	In alternativa alla consegna di persona, l'invio per posta è un buon metodo alternativo, qualora l'Azienda non chieda espressamente l'inserimento online dello stesso.

Il CV spontaneo, se possibile, va consegnato di persona, in quanto:

... si entra in contatto con una persona fisica, ci si fa vedere e si prendono i primi riferimenti.

Si può avere l'opportunità di consegnare il CV direttamente ai referenti dell'Ufficio del Personale e avere così un punto di riferimento da contattare nel futuro.

La spedizione per posta del CV spontaneo è migliore dell'invio per mail:

un CV via posta è in qualche modo più attraente, se non altro perché non consueto come metodo di invio: invoglia alla lettura, essendo già stampato.

Dipende dal motivo che mi ha spinto a mandare il CV:

1. In risposta ad un annuncio

Con che mezzo lo avevate inviato e a chi?

Di solito in questo caso si usa l'email o l'inserimento sul sito aziendale.

Solitamente dopo l'annuncio l'azienda legge velocemente i curriculum e fa una prima analisi entro una settimana max due

Se non avete avuto risposte la cosa non è positiva ...

Potete tentare un contatto telefonico con ufficio personale ... e sentire cosa vi dicono ... Questo è l'unico punto di vs. riferimento ..

Se dopo più contatti (2 o 3) non si hanno risposte, se non evasive, non rientrate nelle scelte e quindi siete fuori per questo incarico. Può darsi però che il vs. nominativo rimanga in memoria per altre attività .

2. Ho mandato il curriculum spontaneamente:

Con che mezzo lo avevate inviato e a chi?

email ? posta ? di persona ? consegnato a uno che vi lavora ?

Chiedetevi:

A chi lo avete mandato?

- 1) all'email aziendale... Probabilmente nessuno lo ha letto
- 2) all'email uff. Personale Anche qui siete a rischio che nessuno lo abbia letto
- 3) consegnato di persona all'uff. personale.
- 4) ad una persona specifica che lavora nell'azienda e che ha un ruolo di responsabile

A questo punto quanto tempo devo aspettare prima di fare qualsiasi azione?

... occorre sollecitare circa un mese dopo l'invio.

Nei casi 3 e 4 avrete un nominativo a cui chiedere.

Cosa è importante nel CV per superare la prima lettura?

- Eta', dove abiti, voto di laurea, tipo di laurea/specializzazione.
- Lingue (livello di conoscenza dell'inglese)
- Utilizzo applicativi informatici (sai fare le tabelle pivot in excel?)

Servono le raccomandazioni, segnalazioni, referenze, presentazioni ?

Occorre essere molto cauti. Se diamo il nostro CV a qualcuno che lavora in Azienda accertiamoci prima su quale sia il suo status. Ovvero: è apprezzato ?

Come prepararsi al colloquio ?

OCCORRE PREPARARSI NEL CAPIRE COSA VUOLE L'AZIENDA DA ME e quali specifiche posizioni sta cercando.

I SEGNALI NON VERBALI NEL COLLOQUIO :

•1° FASE: IMPRESSIONE CHE DO. EDUCAZIONE DI BASE SEMPRE INDISPENSABILE

•2° FASE: ABBIGLIAMENTO CONSONO, IN ORDINE.
IL TUO VESTITO DIMOSTRA IL RISPETTO VERSO LA PERSONA CHE HAI DI FRONTE.

- ✍ Accertati della data, dell'ora e del luogo del colloquio
- ✍ Accertati del nome della persona con cui dovrai parlare
- ✍ Raccogli informazioni sull'azienda e sul profilo professionale ricercato
- ✍ Prepara una cartelletta con tutti i documenti necessari
- ✍ Preparati una buona autopresentazione: fai un bilancio delle tue esperienze, delle tue caratteristiche e capacità valorizzando tutto ciò che serve a farti apparire adatto a quel lavoro

OCCORRE ESSERE SPONTANEI.

OCCORRE DIRE LA VERITA'. UNA BUGIA CHE VIENE SCOPERTA ANCHE A POSTERIORI TI BRUCERA'.

ESSERE SE STESSI: NON SPAVALDI SE NON LO SI E' !!!

IL CANDIDATO DEVE ESSERE IL PIU' TRASPARENTE POSSIBILE NON SAPENDO IL CONTESTO IN CUI POTRA' ESSERE INSERITO.

MOSTRARE LE PROPRIE AMBIZIONI, LA FORZA DI VOLONTA'.

ESSERE APERTO NEL PARLARE, NON A TESTA BASSA O A BRACCIA INCROCIATE

Il vostro esaminatore è lì per:

- Verificare la persona e le sue qualità umane
- Verificare i suoi valori personali
- Verificare la competenza tecnica
- Verificare la motivazione e il percorso di carriera
- Verificare le lacune della preparazione e qualsiasi altra cosa interessi l'Azienda
- Presentare l'azienda e l'opportunità di lavoro

- 📌 Mi parli di lei
- 📌 Perché ha scelto la scuola che ha frequentato?
- 📌 Perché ha interrotto gli studi?
- 📌 Perché ha lasciato l'ultimo lavoro?
- 📌 Quali sono stati i risultati più importanti del suo ultimo lavoro?
- 📌 Quali sono i suoi punti di forza? E di debolezza?
- 📌 Che lavoro vorrebbe fare?
- 📌 Perché vorrebbe lavorare con noi?
- 📌 Perché dovremmo assumerla?
- 📌 Quali hobby ha? Qual è il suo sogno nel cassetto?

Esempi

- 📌 Quali sono le maggiori responsabilità della posizione?
- 📌 Cosa può dirmi del team con cui lavorerò?
- 📌 Quali sono le competenze che lei ritiene più importanti?
- 📌 Quali delle mie caratteristiche hanno destato il suo interesse?
- 📌 Quali competenze informatiche apprezzate maggiormente?

Se il candidato parla delle sue esperienze lavorative pregresse, deve fare attenzione a:

1. Non dire che “non sa” o che “è difficile stabilire con precisione” determinati risultati conseguiti. **CHI E’ STATO RESPONSABILE DEI RISULTATI, SI RICORDA LE CIFRE.**
2. Far capire perché sta cambiando lavoro. Se è stato meno di due anni nel lavoro precedente occorre approfondire.

- Perché la persona ha cambiato lavoro? Che difficoltà ha incontrato? Che cosa cercava?
- Le ragioni devono essere **messe in discussione** perché la prima risposta fornita è sempre una risposta sociale

“Ma lei ha parlato con il suo capo?”

“Ma non si poteva trovare una soluzione?”

“Ha proposto un'alternativa? Che cosa le è stato detto?”

“Non c'era un sistema per....”

- L'esaminatore potrà verificare anche immediatamente le vostre **EFFETTIVE** competenze tecniche e linguistiche !!!

Attraverso:

- Prove pratiche
- Porre la persona di fronte a problemi pratici e vedere come li risolve.
- Colloquio in inglese

- Qual è il suo obiettivo in questa azienda?
- Cosa si aspetta da questa nuova esperienza professionale?
- Come si vede nel suo futuro?
- Dove si vede tra cinque anni?
- Qual è la sua azienda ideale? Perché?
- Qual è il suo superiore ideale? Perché?
- Attenzione a non assillare l'esaminatore chiedendo costantemente dati sull'aspetto economico del lavoro.

ASSPECT

Associazione per la
Promozione della Cultura Tecnica

ALCUNI CONSIGLI:

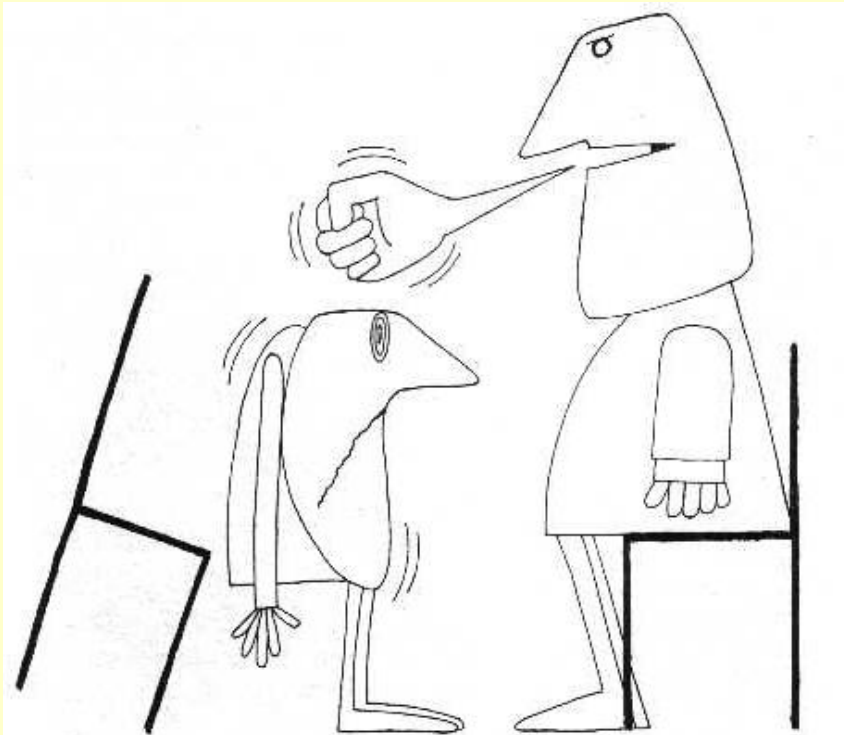
5 STRATEGIE PER UN BUON COLLOQUIO



- **Fate in modo che le prime impressioni siano favorevoli**

Il vostro interlocutore ha

- **Studiato in precedenza il curriculum**
- **Preparato i punti che intende verificare**

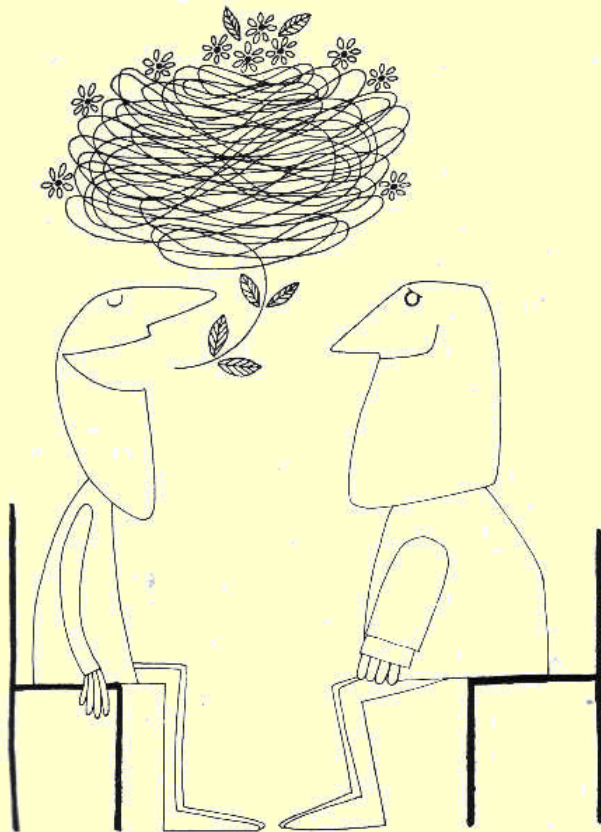


Il vostro interlocutore usa il suo tempo per voi ed è lì per :

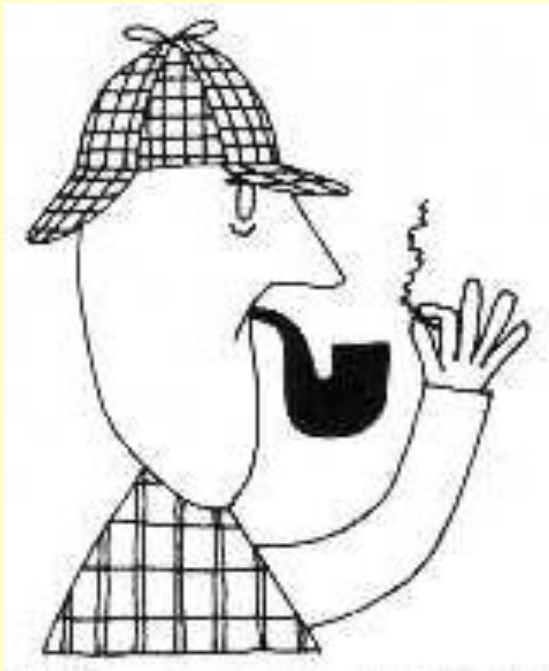
- **Fare in modo che il candidato non si chiuda**
- **Dare la possibilità di rendere al meglio**
- **Capire fino in fondo se fate per l'Azienda**



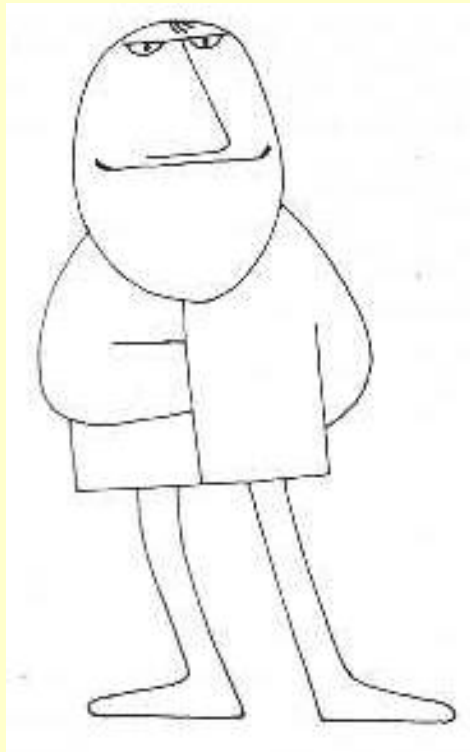
- **Lo scopo del colloquio è RACCOGLIERE informazioni... non fornirle!**
- **Il candidato dovrebbe parlare per l'80% del tempo**
- **Riempite il tempo con saggezza, rispondete in modo efficace.**



- **Il lavoro del selezionatore è fare domande:**
Il candidato non deve avere paura di rispondere, né sentirsi intimidito.



- **Quando si incontrano due fatti che si contraddicono, uno o entrambi sono FALSI.**
- **L'esaminatore continuerà a porre domande su di essi finché la situazione non riacquista un senso logico**



- **Confronta ciò che il candidato dice di sé con quanto mostra di sé durante tutto l'incontro**

- Rispondere a monosillabi
- Trasformare ogni risposta in un monologo
- Parlare a voce molto bassa o al contrario urlare
- Non ricordare cosa si è scritto sul curriculum
- Non guardare negli occhi chi vi parla
- Allungarsi sulla scrivania dell'intervistatore o sdraiarsi sulla sedia...
- Allungare una bistecca scongelata al posto della mano

- Rispondere con:
 - “*NON SAPREI*”
 - “*NORMALE*”
 - “*NIENTE
DI PARTICOLARE*”

E' la vostra vita: chi la conosce meglio di voi? Sono le vostre aspirazioni.

L'azienda non cerca un candidato *normale* e voi siete in competizione con altri: dovrete rendervi interessanti!





Tutto può essere particolare, basta che voi gli diate colore e significato!

– ***“E’ SCRITTO SUL
MIO CURRICULUM”***

**L’intervistatore sa bene cosa c’è
scritto sul vostro cv ma lo sta
chiedendo a voi**

– ***“NON MI ASPETTAVO
QUESTA DOMANDA”***

**Non ci sono domande
inaspettate ad un colloquio di
lavoro e se anche fosse, non
serve che lo facciate notare!**

-  Preparare una breve relazione riassumendo i punti principali di cui si è parlato: annotare i nomi delle persone incontrate, individuare gli eventuali errori commessi, le dimenticanze, gli aspetti positivi
-  Spedire una lettera di ringraziamento
-  Non assillare di telefonate la ditta
-  Continuare le attività di ricerca

Quando il selezionatore:

- ☺ Prolunga il tempo previsto per il colloquio
- ☺ Fissa un altro appuntamento
- ☺ Personalizza il lavoro riferendosi al candidato "lei come farebbe?"
- ☺ Descrive una situazione esistente e chiede come la gestiresti
- ☺ Mostra dove lavorerai
- ☺ Fa domande per verificare il livello di interesse
- ☺ Chiede quando puoi cominciare

Cosa si aspetta l'azienda da un neoassunto ?

Volontà di apprendere
Pazienza nell'imparare.
Capacità di ascolto.
No supponenza

E ovviamente: Regole generali di buona educazione.

Percorsi di crescita nell'azienda:

dipendono da cosa sei capace di fare e dalle competenze e disponibilità che dimostri nel tuo lavoro.

ASSPECT

Associazione per la
Promozione della Cultura Tecnica

FINE SECONDO GIORNO

ASSPECT

Associazione per la
Promozione della Cultura Tecnica

CORSIO GRATUITO

PER LAUREANDI SU

COME ACCRESCERE LA PROPRIA

EMPLOYABILITY

12, 19, 26 febb. e 12 marzo

16.30 –18 Aula 0.6

Scuola di Ingegneria e Architettura

3[^] GIORNO

Laureato in ingegneria elettrotecnica a Bologna. –

Direttore Esportazione della SGS S.p.A. (Gruppo Olivetti) Direttore Commerciale della VM MOTORI S.p.A. –

Direttore Generale della FAIP S.p.A. (macchine per autofficine). –

Costituisce la IMT sas , Società di Consulenza di MarketingInternazionale.

- “Professore a contratto” nella sede di Rimini dell’Università di Bologna..

- ETA' > 35 anni : conoscenza ed esperienza dimostrabili e verificabili
- MKT di se stessi : documento di presentazione
- Accertarsi della propria DISPONIBILTA' e FLESSIBILITA'
- Scelta del “ CORE BUSINESS”
(evitare il “ TUTTOLOGO”)

- **COMPORTAMENTO RIGOROSO e AFFIDABILE**
- **AVERE CREDIBILITA'**
- **AGGIORNAMENTO CONTINUO**
- **PARTECIPAZIONE a :**
 - **CORSI di specializzazione**
 - **CONVEGNI**
 - **MANIFESTAZIONI di SETTORE**

- **PREDISPORRE** il proprio “**BUSINESS PLAN**”
A TRE ANNI:
 - 1° anno: . 30% fatturato con **CLIENTE SICURO**
 - . Bilancio > pareggio
 - 2° anno: . Divisione del rischio : .
aggiungere uno/due clienti
 - . Bilancio con guadagno
 - 3° anno: . Consolidare su almeno tre clienti

- **AVERE una SEDE di buona IMMAGINE**
- **SEGRETERIA** : tale da saper fornire sempre una risposta appropriata
- **TENERE le QUOTAZIONI MEDIO-ALTE**
(meglio GRATUITA che a BASSO PREZZO)
- **ACCURATA VALORIZZAZIONE**
delle richieste extra di tempo e di luogo:
DISPONIBILITA' e VERSATILITA'

Laureato In Ingegneria, Libero Docente presso la Facoltà di Ingegneria dell'Università di Bologna. Specializzazione in Ingegneria Nucleare è stato ricercatore scientifico della Unione Europea Direttore Generale dell'AMIU di Bologna (ora HERA). Direttore Generale dell'ASM SpA Terni che opera nei settori : Rifiuti, Acque ed Energia Elettrica. Ha svolto, e svolge attualmente, attività di libero professionista in particolare nel settore dell'Ingegneria Ambientale con riferimento a tutti gli aspetti: tecnici, amministrativi e giuridici.

- Il DL 276/2003 definisce le caratteristiche del CO.CO.PRO
- Il lavoro del Collaboratore deve essere ben definito, collegato a un risultato finale e svolto in autonomia.
- Nel contratto deve essere definita la durata (possibile il rinnovo) e il corrispettivo proporzionato alla qualità del lavoro e alla durata.
- Talune attività sono precluse al CO.CO.PRO ad es. agenti di commercio
professioni intellettuali per le quali è necessaria la iscrizione a un Ordine (Ingegneri, Commercialisti ecc.)

- Tra la societàcon sede ...in persona del..... (il Committente) e (il Collaboratore)
- si conviene e stipula quanto segue.

- Art. 1 - Il Committente incarica il Collaboratore di attuare il Progetto.....
.....

- Art. 2 - Il presente contratto è disciplinato dagli articoli contenuti nel Titolo VII (da 61 a 69) del D. L.vo n. 276/2003 e dalle altre norme di legge in materia di contratti di collaborazione professionale.

- Art. 3 - L'attuazione del progetto ha inizio il ed avrà termine il.....
Eventuali proroghe saranno concordate tra le Parti.
- Art. 4 - Il compenso per la realizzazione del Progetto è stabilito in euro... al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali. Tale compenso è liquidato in rate trimestrali posticipate di

- **IL REGIME FISCALE E PREVIDENZIALE DEL CONTRATTO DI COLLABORAZIONE A PROGETTO.**

Il corrispettivo è trattato fiscalmente in modo simile al lavoro dipendente : trattenute IRPEF, addizionali varie ecc. Non sono deducibili le spese sostenute per la esecuzione del lavoro.

Il Collaboratore deve iscriversi all Gestione Separata INPS (circa 26%) . L'onere previdenziale è per due terzi a carico del datore di lavoro e per un terzo a carico del

- Usualmente tale contratto è applicato a chi possiede una specifica professionalità necessaria per lo svolgimento di un lavoro ben definito in un determinato periodo di tempo.
- Un giovane ingegnere deve possedere conoscenze molto specializzate per avere una offerta di CO.CO.PRO

CONTENUTI PRINCIPALI DI UN CCNL

- RELAZIONI INDUSTRIALI
- DIRITTI E OBBLIGHI DELLE PARTI CONTRAENTI
 - *Qualifiche e mansioni. Classificazione del personale
 - * Orario di lavoro
 - *Retribuzione
 - *Indennità e provvidenze varie
 - *Contrattazione aziendale
 - *Lavoro straordinario e festivo
 - * Assunzioni a termine
 - * Contrattazione aziendale
 - * Estinzione del rapporto di lavoro

- Esistono molti CCNL : metalmeccanici, chimici lavoratori dell 'Igiene Urbana ecc.
- In passato i CCNL regolamentavano i rapporti di lavoro soprattutto a tempo indeterminato, che oggi costituiscono una minoranza per i nuovi assunti.
- Le assunzioni a termine erano previste per casi particolari. Ad es.

- Lavori stagionali. Nel caso della Igiene Urbana tali lavori sono previsti ad es. per i periodi di affluenze turistiche .
- Assunzioni a tempo determinato per lavori di durata limitata, per assenze di lavoratori per cause varie (malattia, infortuni, maternità ecc.).
- Spesso il datore di lavoro preferisce rivolgersi in tali casi ad una Agenzia per il Lavoro che offre un servizio completo (paghe, ecc.)

- La Classifica del personale prevede più livelli. In cima gli impiegati con funzioni direttive e di collaborazione attiva con la Direzione, aventi funzioni di coordinamento di una struttura complessa tecnica o amministrativa. Sono inquadrati in categorie progressivamente più basse i lavoratori che svolgono lavori via via più semplici . Il rapporto fra la retribuzione del livello più alto e quella del livello più basso è dell'ordine di 3-

- I quadri . Hanno la qualifica di quadro i lavoratori delle categorie più alte che siano titolari di posizioni di importanza strategica ai fini dello sviluppo e della attuazione degli obiettivi dell'Azienda. E che possiedano conoscenze di alto livello professionale.
- I quadri si collocano fra gli impiegati di livello più alto e i dirigenti
- I quadri beneficiano di una indennità di funzione aggiuntiva di circa 25% -30% rispetto agli impiegati del
livello più alto

- In maggioranza sono iscritti all'Ordine , Ingegneri civili, spesso liberi professionisti, la cui attività richiede per legge tale iscrizione.
- Le Attività di Progettazione , Direzione Lavori, Collaudo, quelle connesse alla sicurezza e simili richiedono che il professionista sia iscritto all'Ordine Ingegneri
- Talvolta Enti Pubblici e Imprese richiedono agli Ingegneri dipendenti la iscrizione all'Ordine .per firma di progetti , direzione lavori ecc. che vengono in tale modo svolti senza il ricorso a professionisti esterni.

- Un ingegnere iscritto all'Ordine e in possesso di Partita IVA deve essere iscritto obbligatoriamente a INARCASSA , che è la Cassa di previdenza degli ingegneri e architetti.
- I contributi previdenziali sono:
 - Contributo integrativo pari al 4% del volume d'affari. E' a carico del Committente

- Contributo soggettivo a carico del professionista e pari al 14,5% del reddito annuo netto, con un minimo di Euro 2.275 annui. E' deducibile ai fini fiscali.
- L'Ingegnere iscritto all'Ordine con partita IVA deduce dal reddito le spese sostenute per lo svolgimento della attività

- Esiste un tariffario degli onorari per le prestazioni professionali degli Ingegneri iscritti all'Ordine che viene aggiornato periodicamente.
- La maggior parte degli onorari sono a percentuale cioè in ragione dell'importo dell'opera.
- Le opere sono classificate in varie classi quali :
 - Costruzioni industriali e civili
 - Impianti industriali
 - Impianti di servizi generali

- Impianti elettrici
- Macchine
- Bonifiche, fognature
- ecc.

Il tariffario definisce gli onorari per ogni classe di opere e per ogni tipo di prestazione professionale (progetto, direzione lavori ecc.) come percentuale dell'importo dell'opera.

La percentuale è decrescente al crescere dell'importo dell'opera

ASSPECT

Associazione per la
Promozione della Cultura Tecnica

FINE TERZO GIORNO

ASSPECT

Associazione per la
Promozione della Cultura Tecnica

CORSIO GRATUITO

PER LAUREANDI SU

COME ACCRESCERE LA PROPRIA

EMPLOYABILITY

12, 19, 26 febb. e 12 marzo

16.30 –18 Aula 0.6

Scuola di Ingegneria e Architettura

4[^] GIORNO

Ingegnere industriale. Manager e imprenditore.

Ha svolto la sua attività come:

- assistente di “Costruzione di Macchine”, facoltà di Ingegneria, Università di Bologna,
- direttore tecnico della “Marposs” Bologna,
- consulente industriale, nel campo della gestione e organizzazione dei processi,
- consigliere di amministrazione della “ATC spa”, trasporti pubblici,
- fondatore della “Margotta srl”, società di consulenza, di cui è presidente,
- fondatore della “Lavoropiù spa”, agenzia per il lavoro, di cui è presidente.

Ha pubblicato, oltre ad articoli e saggi di economia e politica:

“Una teoria delle libertà” EffeElle ed. 2003,

“Per cambiare” Leonardo Facco ed. 2007,

“Una macchina chiamata mercato” Pendragon ed. 2011.

4° incontro

il quadro normativo

decreto legislativo 276/2003 (legge Biagi)

- Lavoro dipendente
- Lavoro autonomo

Il lavoro deve essere utile.

due possibilità:

- lavorare per se stessi,
- lavorare per l'utilità di altri.

In questo secondo caso il lavoro deve essere venduto a qualcuno che lo utilizza. Deve esserci un mercato. L'ultima fase che completa un prodotto è la vendita.

Lavoro dipendente

- a tempo indeterminato,
- a tempo determinato,
- part time,
- somministrato (interinale),
- intermittente,
- apprendistato,
- distacco,
- lavoro occasionale.

Lavoro autonomo

- co.co.co. collaborazione coordinata continuativa,
- co.co pro. collaborazione a progetto,
- con partita IVA,
- l'imprenditore,
- l'appalto.

il lavoro precario

- la sicurezza del posto di lavoro,
- quando conviene cambiare lavoro,
- avere sempre una alternativa potenziale,
- valutare sempre l'alternativa imprenditoriale.

L'imprenditore

- l'idea,
- la sfida,
- il tempo necessario prima di raccogliere risultati,
- conoscere amministrazione e finanza,
- il business plan,
- Il finanziamento.

La cultura dell'ingegnere

- L'utilizzo della matematica, le funzioni e il collegamento delle variabili,
- Il pensiero analogico,
- il feedback e i transitori,
- La capacità di analisi e sintesi. Essere padroni del fenomeno,
- Il concetto di approssimazione,
- Il valore del simbolo rispetto alle parole,
- La contraddizione inammissibile,
- Il progetto coerente con le leggi naturali. La verifica.

- Un deficit = la fantasia nel progetto.

Progettare e Dirigere

- professional e dirigenti,
- dirigere è gestire,
- conoscenza come strumento o come fine,
- La componente umana (comportamentale) nell'attività dell'ingegnere.
- Macchine automatiche e semiautomatiche,
- L'ingegnere job-killer.

ASSPECT

Associazione per la
Promozione della Cultura Tecnica

FINE DEL CORSO