

ADA.18.01.20 - SERVIZI DI PLACEMENT

SCHEDA DI CASO

RISULTATO ATTESO 1 - Gestire la banca dati di raccolta delle informazioni di domanda e offerta di lavoro curando i colloqui con l'utenza e la raccolta dei curricula, tenendo conto dei principi di equità, inclusione, anche in termini di valorizzazione della diversità e non discriminazione e mantenendo i contatti con le organizzazioni produttive anche al fine di raccogliere dati sulle stesse

1 - GESTIONE DELLA DOMANDA

Grado di complessità 3

1.3 CURA DELLA BANCA DATI DEGLI UTENTI

Curare la banca dati degli/le utenti tracciando le informazioni raccolte attraverso le autocandidature alle vacancy e la ricezione dei Curriculum Vitae facendo attenzione a classificare e standardizzare le informazioni raccolte per facilitare la ricerca e l'organizzazione delle stesse disaggregando i dati secondo le specificità personali, formative e professionali degli/le utenti (es. sesso, età, titolo di studio, appartenenza a categorie protette, profilo professionale posseduto e ricercato)

Grado di complessità 2

1.2 ACQUISIZIONE DEI CURRICULUM VITAE

Raccogliere e analizzare i Curriculum vitae, richiedendo eventuali informazioni mancanti ed eventualmente supportando gli/le utenti nella descrizione di titoli di studio, abilitazioni, patenti, competenze; nella indicazione delle esigenze reddituali, di conciliazione di vita e di lavoro (orari, mobilità); nella delineazione del profilo professionale ricercato praticando metodi inclusivi ed equi e di contrasto agli stereotipi (es: porre attenzione al linguaggio usato nel descrivere il profilo professionale e le mansioni da svolgere, ad esempio non riferendosi ad un genere specifico)

Grado di complessità 1

1.1 PREDISPOSIZIONE DEL FORMAT PER LA RICEZIONE DEI CURRICULUM VITAE

Predisporre un form standard per la ricezione dei Curriculum vitae che possano giungere sia a seguito di candidature spontanee sia in funzione di determinate vacancy, contenente riferimenti espliciti alle modalità e tipologia di informazioni raccolte rispettose dei principi di equità, inclusione e non discriminazione (es: non necessaria indicazione del genere di appartenenza)

2 - GESTIONE DELL'OFFERTA

Grado di complessità 4

2.4 CURA DELLA BANCA DATI DELLE ORGANIZZAZIONI

ADA.18.01.20 - SERVIZI DI PLACEMENT

Aggiornare la banca dati della rete di organizzazioni di lavoro inserendo informazioni attualizzate attraverso contatti periodici con le stesse e facendo attenzione a classificare e standardizzare le informazioni raccolte per facilitare la ricerca e l'organizzazione delle stesse

Grado di complessità 3

2.3 ACQUISIZIONE DELLE INFORMAZIONI SULLE ORGANIZZAZIONI

Gestire il contatto con le organizzazioni al fine di inserirle nella rete di riferimento per il placement presentando i servizi offerti, le opportunità attive per l'inserimento lavorativo (contratti, incentivi, contratti misti formazione/lavoro, strumenti per la conciliazione e la flessibilità, inserimento dei disabili ecc.) e informandole sui principi e le pratiche adottate dal servizio in termini di equità, inclusione e non discriminazione e contrasto agli stereotipi di genere nel processo di reclutamento e selezione

Grado di complessità 2

2.2 ANALISI E MAPPATURA DELLE ORGANIZZAZIONI

Analizzare il tessuto produttivo locale, anche attraverso la consultazione di studi e ricerche aggiornate, individuando e mappando le organizzazioni di lavoro di potenziale interesse per i servizi di placement attraverso la raccolta delle informazioni principali e di contatto e inserendo i dati reperiti all'interno della banca dati

Grado di complessità 1

2.1 PREDISPOSIZIONE DELLA BANCA DATI DELLA ORGANIZZAZIONE

Predisporre un form di raccolta dati delle organizzazioni di lavoro finalizzato alla creazione di una banca dati che sistematizzi le informazioni e relativamente a: dati di contatto, settore di appartenenza, fabbisogni professionali, referenti e orari di contatto, tracciamento dei contatti e degli esiti, ecc.

ADA.18.01.20 - SERVIZI DI PLACEMENT

SCHEDA RISORSE A SUPPORTO DELLA VALUTAZIONE DEL RISULTATO ATTESO 1

RISORSE FISICHE ED INFORMATIVE TIPICHE (IN INPUT E/O PROCESS ALLE ATTIVITÀ)

- Strumenti informatici per la creazione e gestione delle Banche dati
- Informazioni e dati relativi al tessuto economico e professionale
- Standard formativi e professionali per la descrizione dei processi di lavoro, delle attività e delle competenze
- Sistemi di incentivi, norme e contratti per l'inserimento lavorativo
- Principi e norme per l'equità, l'inclusione e la non discriminazione

TECNICHE TIPICHE DI REALIZZAZIONE/CONDUZIONE DELLE ATTIVITÀ

- Operatività degli strumenti informatici
- Metodi e tecniche per l'analisi dei CV
- Metodi e tecniche per la ricostruzione delle esperienze e la messa in trasparenza delle competenze degli utenti
- Metodi e tecniche per la gestione della relazione e della comunicazione con le organizzazioni

OUTPUT TIPICI DELLE ATTIVITÀ

- Banca dati della domanda aggiornate
- Banca dati della offerta aggiornata

INDICAZIONI A SUPPORTO DELLA SCELTA DEL METODO VALUTATIVO E DELLA PREDISPOSIZIONE DELLE PROVE

ESTENSIONE SUGGERITA DI VARIETÀ PRESTAZIONALE

1. L'insieme dei metodi e delle tecniche di analisi delle competenze dei candidati
2. L'insieme dei metodi e delle tecniche di analisi dei fabbisogni professionali delle organizzazioni

DISEGNO TIPO DELLA VALUTAZIONE

1. Prova prestazionale: sulla base delle indicazioni fornite, costruire un form di raccolta delle informazioni per il matching della domanda e della offerta di lavoro
2. Colloquio tecnico relativo alle modalità di conduzione dei contatti/colloqui con gli utenti e le organizzazioni per il matching della domanda e della offerta di lavoro

ADA.18.01.20 - SERVIZI DI PLACEMENT

ADA.18.01.20 - SERVIZI DI PLACEMENT

FONTI

- SERVIZI PER L'IMPIEGO E POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO - Le buone pratiche locali, risorsa per il nuovo sistema nazionale - Pier Giovanni Bresciani , Pier Antonio Varesi, 2017
- Linee guida per lo sviluppo e il rafforzamento dei Career service. ANPAL SERVIZI. Marco Montefalcone .2017
- '- I modelli organizzativi dei servizi di orientamento e placement. Spunti per la discussione.: Italia Lavoro. Marco Montefalcone .2016
- Relazione delle Attività di Placement Università di Aldo Moro di Bari - 2018 -
<https://www.uniba.it/studenti/placement/relazioni-attivita-placement/relazione-delle-attivita-dellagenzia-per-i-l-placement-anno-2018>
- Counseling rivista internazionale di ricerca e applicazioni : Volume 12, Numero 2, Giugno 2019 -
https://rivistedigitali.erickson.it/counseling/archivio/vol-12-n-2/pokret_im_article-12862/
- CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N. 198 - (GU n. 123 del 31 maggio 2006 - SO n. 133. Testo coordinato con le modifiche introdotte dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, in vigore dal 20 febbraio 2010 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. (GU n. 29 del 5 febbraio 2010) - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246.
- Standard Minimo Europeo sulle Competenze di genere per i/le professionisti/e che operano nelle fasi di transizione
- XX Congresso Nazionale SIO Cultura e orientamento: traiettorie per sconfiggere le diseguaglianze e prevenire l'esclusione scolastica e lavorativa 8-9 Ottobre 2020 - PREATTI
- Family Audit: la certificazione familiare aziendale. Analisi di impatto. A cura di Luciano Malfer, Caterina Cittadino, Mariangela Franch, Riccardo Prandini 2014 Franco Angeli Editori

SITOGRAFIA

- https://www.sodalitas.it/public/allegati/Bussola-PMI_2016713143025304.pdf
- https://www.sodalitas.it/public/allegati/Human_Rights_Blueprint_201641110347350.pdf
- <https://urponline.lavoro.gov.it/s/article/SDG-Discriminazioni-sul-luogo-di-lavoro?language=it>
- http://www.getupproject.eu/wp-content/uploads/2018/01/EMSC_rev02_EN_2017-09-26.pdf