



Presentazione orale (a distanza)

**Concorso generale
EPSO/AD/373/19
Amministratori (AD5)**

Presentazione: 5 + 15 minuti

Versione 1

© Unione europea, 2021

Tutti i diritti riservati. È vietato riprodurre, anche in parte, la presente pubblicazione, immagazzinarla in un sistema di reperimento delle informazioni e trasmetterla con qualsiasi mezzo elettronico, meccanico o altro, comprese le fotocopie, senza il permesso preliminare dell'EPSO (avenue de Cortenbergh 25, B-1049 Bruxelles).

Il presente esercizio può essere gestito e interpretato soltanto da persone formate e autorizzate dall'EPSO ed esclusivamente alle condizioni stipulate dall'EPSO.

Original: EPSO_EN_INT_16_ADL_TRANS_OP_EX_151216_100.05

EPSO_IT_IT_16_19_AD_General_OP_remote_EX_260321_100.01

COMPITO

AVVERTENZA IMPORTANTE

Il presente documento descrive una situazione fittizia ed è stato redatto unicamente ai fini dell'esercizio. Qualsiasi riferimento a Stati, organizzazioni internazionali, imprese private o servizi esistenti e a loro rappresentanti ecc. compare a puro titolo di esempio. I pareri espressi non rappresentano la posizione di tali organi o persone. I candidati dovranno pertanto svolgere il compito soltanto sulla base delle informazioni fornite nell'esercizio, senza ricorrere a eventuali conoscenze precedentemente acquisite sull'argomento.

Per questo esercizio dovrete assumere il ruolo di un funzionario incaricato di partecipare a un gruppo di lavoro interistituzionale che si occupa della revisione della strategia sull'occupazione (GLRSO). La documentazione necessaria è inclusa nel presente opuscolo e comprende una serie di e-mail, relazioni e altre informazioni che dovrete analizzare e assimilare per poter eseguire correttamente il compito assegnato. È il primo giorno del vostro nuovo lavoro.

È importante che vi conformiate allo scenario proposto. Mentre in una situazione reale potreste accedere ad altre fonti di informazioni e consultare i colleghi, in questo esercizio dovrete limitarvi a utilizzare le informazioni fornite. Potrete però sopperire all'eventuale mancanza o incompletezza delle informazioni con deduzioni logiche. Potrete stampare i documenti, riorganizzarli nell'ordine che preferite e aggiungere commenti o prendere appunti se necessario; questi documenti e i vostri appunti rimarranno a vostra disposizione durante la presentazione orale.

Scopo di questa presentazione orale è valutare le seguenti competenze: analisi e risoluzione di problemi, comunicazione e resilienza. Le vostre conoscenze nel settore non saranno valutate; pertanto è inutile svolgere ricerche aggiuntive.

Il vostro compito è preparare una **presentazione** in cui sintetizzate l'attuale situazione relativa all'occupazione nell'UE. Il giorno della procedura di Assessment Center, disporrete di 5 minuti per esporre la vostra presentazione; seguirà una sessione di domande e risposte della durata di 15 minuti, durante la quale i valutatori vi porranno **domande** specifiche.

**Tenete conto che:
oggi è mercoledì 7 giugno 20XX
l'anno scorso era il 20XX-1 e l'anno prossimo sarà il 20XX+1**

ABBREVIAZIONI USATE

GLRSO	Gruppo di lavoro per la revisione della strategia sull'occupazione
PAA	Programma di accompagnamento all'avanzamento professionale
SM	Stato membro/Stati membri
SO	Strategia sull'occupazione
UE	Unione europea

INFORMAZIONI GENERALI

Nell'intento di creare un maggior numero di posti di lavoro di migliore qualità per tutti, l'Unione europea (UE) applica una strategia pluriennale dettagliata sull'occupazione (SO) concepita a) per contribuire a definire una panoramica precisa e aggiornata della situazione occupazionale nell'UE, b) per individuare i settori che necessitano di miglioramenti, c) per delineare azioni specifiche volte a introdurre i cambiamenti necessari. La SO è sottoposta a revisioni periodiche, tramite un processo in cui la Commissione europea propone una serie di aggiornamenti e miglioramenti sulla base dei risultati di ripetute consultazioni con esperti e portatori di interessi. In funzione della loro natura, le proposte relative alla SO devono essere approvate dal Consiglio dell'UE (e talvolta dal Parlamento europeo) prima di essere attuate. I principali portatori di interessi a livello locale nell'ambito degli Stati membri (SM) sono i governi nazionali e le agenzie per l'impiego, le organizzazioni professionali, i sindacati, le organizzazioni non governative ecc.

Per valutare gli effetti delle azioni svolte nell'ambito della SO, l'UE usa - fra gli altri dati - le statistiche sociali prodotte dagli uffici nazionali di statistica degli SM e raccolte dall'istituto statistico dell'UE, come indicatori parziali dei progressi conseguiti. L'attuale SO (dal 20XX-5 al 20XX+1) entra quest'anno nella fase finale. Un gruppo di lavoro informale denominato gruppo di lavoro per la revisione della strategia sull'occupazione (GLRSO) sta già raccogliendo contributi per una nuova SO (che coprirà il periodo dal 20XX+2 al 20XX+8 e si baserà sugli insegnamenti tratti dall'attuale SO). Attualmente il gruppo conduce un esame approfondito della SO in corso e di tutti i feedback forniti dalle parti interessate, e valuta tutte le informazioni disponibili per misurare la potenziale incidenza politica della nuova SO. Le proposte del GLRSO saranno elaborate più dettagliatamente dai servizi competenti.

Stimolare le opportunità di occupazione rimarrà una delle priorità della nuova SO, che continuerà a mettere l'accento sulla necessità di garantire un accesso paritario all'occupazione per tutti i cittadini che hanno il diritto di lavorare nell'UE, e anche una parità di trattamento per tutti i candidati nelle procedure di selezione, a prescindere dall'età, dal genere, dalla nazionalità ecc. La SO mira inoltre, fra l'altro, ad aumentare l'accesso dei lavoratori dipendenti a modalità di lavoro più diversificate e flessibili e ad assicurare che ogni lavoratore benefici delle stesse opportunità di promozione e avanzamento di carriera a prescindere dalla modalità di lavoro prescelta. L'attuale SO incoraggia gli SM a promuovere modalità di lavoro flessibili per consentire ai cittadini il miglior equilibrio possibile tra vita professionale e vita privata. Tra gli esempi concreti figurano il lavoro a tempo parziale, l'orario flessibile, il telelavoro ecc., tutti sistemi che si sono dimostrati in grado di aumentare la produttività e la soddisfazione dei lavoratori, in quanto favoriscono persone che altrimenti non avrebbero probabilmente alcuna possibilità di lavorare.

e-mail di benvenuto

Da: Max Weinberg, presidente del gruppo di lavoro, GLRSO
a: <Il Suo nome>, funzionario, GLRSO
Data: 7/6/20XX
Oggetto: Messaggio di benvenuto

Caro/a <il Suo nome>,

benvenuto/a nel gruppo di lavoro e grazie per aver assunto la Sua funzione così prontamente.

Per prepararLa adeguatamente al Suo nuovo lavoro, ho già compilato e Le ho inviato alcuni documenti che potrebbero esserLe utili.

Ho inoltre organizzato una riunione in cui potremo discutere alcuni argomenti prima della prossima riunione del GLRSO.

Cordiali saluti,

Max

Estratto della strategia

7/3/20XX-5

**STRATEGIA SULL'OCCUPAZIONE 20XX-5 - 20XX+1
(SINTESI)**

[...]

OBIETTIVI**• Incoraggiare il lavoro a tempo parziale**

In materia di part-time, l'obiettivo dell'UE è migliorare la disponibilità di posti a tempo parziale affinché gli impiegati che desiderano maggiore flessibilità possano accedere a modalità di lavoro adeguate. Tra le azioni volte a promuovere il tempo parziale (vale a dire, qualsiasi modalità di lavoro che preveda un numero di ore inferiore all'orario standard previsto per il tempo pieno) figurano campagne destinate a) a sensibilizzare i lavoratori dipendenti riguardo al lavoro part-time; b) a incoraggiare le imprese ad adottare modalità di lavoro part-time; c) a promuovere l'inclusione di coloro che lavorano a tempo parziale.

• Promuovere la parità di opportunità

Uno scopo fondamentale consiste nel raggiungere l'obiettivo generale di occupazione (nello specifico, un tasso di occupazione del 60 % entro il 20XX+1). Per garantire pari opportunità occorre considerare sempre discriminatorio ogni comportamento che favorisca determinati candidati rispetto ad altri per ragioni di genere, tranne in circostanze eccezionali e giustificate, che devono essere chiaramente specificate e dichiarate in anticipo.

[...]

Le condizioni di lavoro negli SM dell'UE

Nell'ambito della nostra analisi continua delle tendenze della forza lavoro, esamineremo gli sviluppi delle modalità di lavoro flessibili e le conseguenze che comportano.

Trovare lavoro

Sono in molti i disoccupati che hanno difficoltà a trovare un lavoro e i tassi di occupazione variano nettamente secondo il livello di istruzione: sono inferiori per le persone che hanno un livello di studi più basso, le quali, avendo una gamma di competenze limitata, trovano spesso difficile fare carriera. D'altra parte, sia gli uomini che le donne trovano più difficile un cambiamento di professione nelle fasi più avanzate della loro carriera e molto spesso necessitano di una riconversione per realizzarlo. Molte donne hanno inoltre dichiarato di aver sperimentato difficoltà per riuscire a ottenere la loro prima posizione professionale. Per stimolare l'inizio della carriera delle giovani, le imprese potrebbero introdurre procedure di selezione separate per uomini e donne (almeno nelle prime fasi del processo), garantendo così a tutti i candidati le stesse opportunità di progredire.

Modalità di lavoro più flessibili

Perché un'economia abbia successo, deve utilizzare i talenti di tutti i cittadini. Il lavoro a tempo parziale è uno strumento importante per consentire la partecipazione di persone che altrimenti non potrebbero lavorare o che cercano una maggiore flessibilità nella loro vita professionale. Può quindi favorire la produttività delle imprese e aiutare i datori di lavoro a mantenere impiegati competenti e qualificati che, se non potessero accedere al part-time, sarebbero probabilmente costretti a lasciare il posto.

Tuttavia, il lavoro a tempo parziale non è utilizzato nella stessa misura per tutte le funzioni e talvolta rimane ancora difficile aumentare il numero di posti part-time. Ad esempio, i lavori di alto livello sono troppo complessi per essere ridotti a una sola funzione di tempo parziale, specialmente se il titolare del part-time non riceve assistenza. In più, la condivisione delle responsabilità che implica un lavoro di alto livello viene spesso giudicata difficile e possono insorgere conflitti sull'attribuzione della responsabilità finale.

Da qualche tempo alcune imprese hanno cominciato ad applicare programmi di accompagnamento all'avanzamento professionale (PAA), che tuttavia suscitano le riserve di altri datori di lavoro. Questi ultimi potrebbero forse sperimentare l'applicazione di PAA a un livello inferiore (per le funzioni intermedie, ad esempio) e diffonderne l'applicazione se il progetto pilota ha successo. Non esistono però attualmente linee guida pratiche per testare i PAA per funzioni intermedie.

Stephen Katts

DIRITTI DEI LAVORATORI

Publicato il 12.2.20XX

Pari opportunità

In passato molti cittadini dell'UE trovavano difficile conciliare il lavoro con le responsabilità familiari. Ora che l'UE ha fortemente investito in questo settore, esaminiamo l'attuale situazione della forza lavoro nell'Unione.

Benché sostenuto da molti, l'aumento dei posti di lavoro a tempo parziale ha inavvertitamente creato uno squilibrio: la mancanza di lavori part-time adeguati per persone in possesso di titoli di studio post-secondari comporta svantaggi notevoli per tutti coloro che desiderano svolgere funzioni di questo livello a tempo parziale. L'UE dovrebbe quindi incoraggiare gli organismi pubblici a dare l'esempio mettendo a disposizione posti di lavoro di tutti livelli sia a tempo pieno che a tempo parziale, il che permetterebbe ai lavoratori di condividere una posizione grazie a formule di part-time complementare.

Per poter offrire opzioni di lavoro a tempo parziale più elaborate e per stimolare la mobilità interna, alcune imprese hanno introdotto PAA, che danno ai dipendenti la possibilità di svolgere una funzione più elevata per una parte del loro orario lavorativo, in modo da acquisire le competenze necessarie per essere promossi.

Sono stati inoltre inventate soluzioni creative per altre situazioni: lo SM della Libria ha recentemente applicato un sistema di finanziamenti pubblici per tirocini remunerati, che offre vantaggi sia alle imprese sia ai tirocinanti.

Le donne sperimentano ancora difficoltà per quanto riguarda le prospettive di impiego in generale. Una delle nostre lettrici, Pat B., di 43 anni, dichiara che, dopo aver "cercato attivamente un nuovo lavoro", è oggi "molto irritata di constatare la mancanza di opportunità per persone in possesso di un diploma di scuola secondaria". Questa esperienza sottolinea una tendenza chiara: mentre la maggior parte delle donne di età superiore a 40 anni titolari di un diploma di istruzione post-secondaria occupa posizioni professionali elevate, per le donne della stessa fascia di età che hanno un livello di istruzione inferiore è molto più difficile scalare la gerarchia aziendale o trovare un nuovo lavoro adeguato.

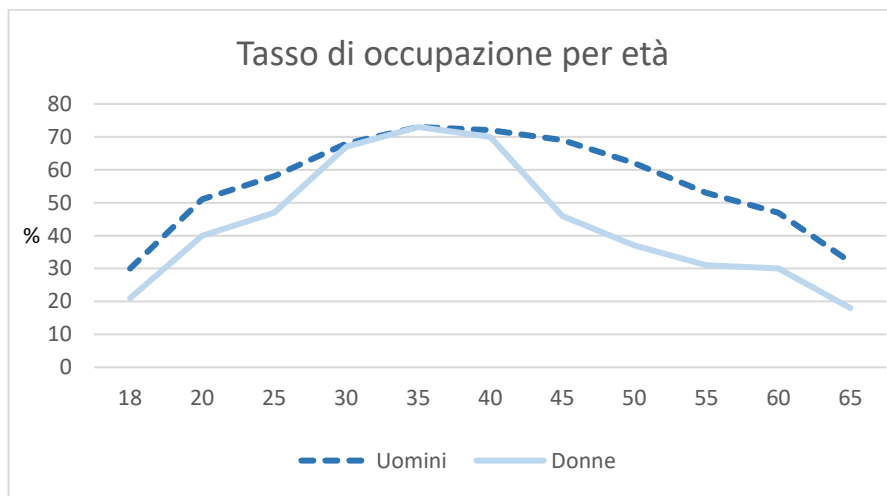
D'altro canto, molte donne altamente qualificate riferiscono di avere avuto difficoltà nel trovare il primo lavoro all'inizio della carriera, dichiarando di aver avuto meno opportunità rispetto ai candidati maschi nel corso dei processi di selezione.



Analisi dei dati relativi all'attuale SO forniti dall'istituto statistico dell'UE

Il tasso medio di occupazione nell'UE è attualmente del 60,4 %: per gli uomini è del 62,4 %, mentre per le donne è aumentato dal 51,4 % nel 20XX-4 all'attuale 57,8 %.

[...]



[...]



Riunione n. 4 del GLRSO

Proposte per la nuova SO (estratto)

- Promuovere lo sviluppo professionale
 - Promuovere PAA su larga scala favorirebbe lo sviluppo di modalità di lavoro a tempo parziale per i dipendenti di alto livello, poiché permetterebbe loro di delegare alcuni compiti pur conservando la responsabilità finale. Ciò consentirebbe ai futuri dirigenti di familiarizzarsi con lo svolgimento quotidiano di una funzione gerarchicamente elevata, mentre le decisioni definitive rimarrebbero affidate agli attuali dirigenti.
 - La continuità in un PAA è garantita dal fatto che al programma partecipano sempre numerosi formatori e c'è sempre una persona disponibile ad avviare una nuova fase. Questo permette a tutti i beneficiari dei programmi di ricevere diversi anni di formazione approfondita per lo svolgimento di un ruolo dirigenziale.

NUOVE INIZIATIVE PER AUMENTARE LE OPPORTUNITÀ

La presente relazione illustra i risultati della nostra ultima analisi annuale del mercato del lavoro europeo.

In primo luogo, il numero di persone che scelgono di lavorare a tempo parziale è notevolmente aumentato negli ultimi anni: oggi costituisce complessivamente circa il 24 % di tutti i lavoratori dipendenti dell'UE. Tuttavia, tutti coloro che desiderano lavorare a tempo parziale si trovano di fronte a un mercato del lavoro molto squilibrato. Alcuni esperti di forza lavoro ritengono che sia possibile ridurre le differenze qualitative tra i lavori a tempo pieno e quelli a tempo parziale rendendo disponibile un maggior numero di posti di lavoro di alto livello con modalità part-time. Gli organismi pubblici dovrebbero ricorrere per primi a questa pratica per dare l'esempio.

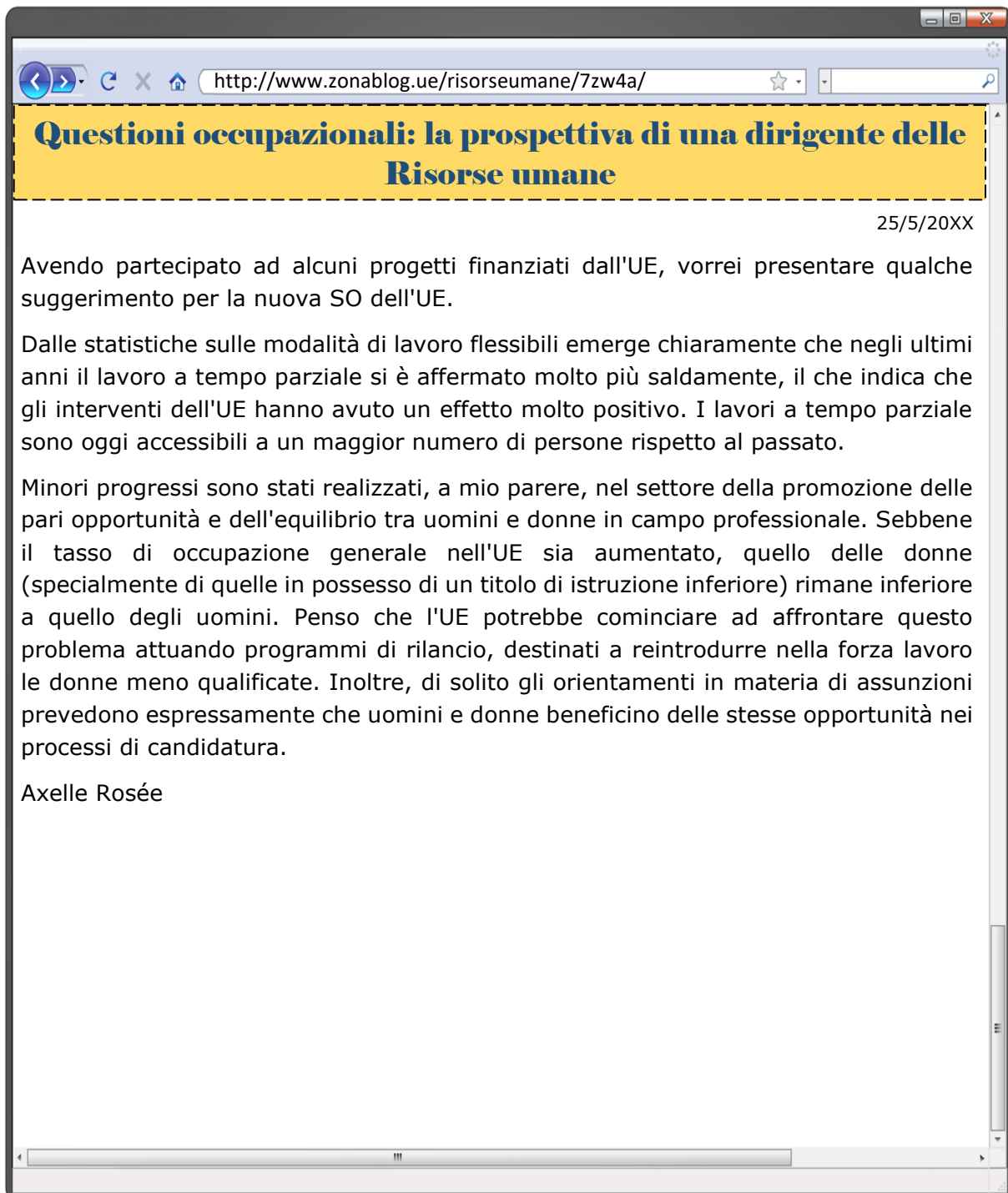
[...]

Alcune imprese hanno cominciato ad attuare PAA, una nuova iniziativa per la formazione dei dirigenti che permette di mostrare agli impiegati di livello inferiore e intermedio, sul posto di lavoro, come si svolgono le mansioni di livello superiore. Questi programmi offrono alcune opportunità alle organizzazioni: ad esempio le persone che ricevono la formazione possono fungere da supplenti per i titolari principali dei posti; devono però lavorare tutte a tempo pieno per poter svolgere il loro compito in aggiunta a quello della persona che suppliscono. La responsabilità generale delle decisioni continua ovviamente a spettare al principale titolare della posizione; va tuttavia notato che in alcune di queste imprese il beneficiario della formazione è invitato a esprimere un parere su decisioni importanti; discute poi i pro e contro delle sue proposte con il dirigente e ciò lo aiuta a imparare gradualmente gli elementi di base del processo decisionale ad alto livello.

[...]

Secondo la nostra ricerca relativa al 20XX, il tasso di occupazione per le donne di età superiore a 40 anni che non hanno conseguito un diploma di scuola secondaria arriva appena al 42 %.

[...]



The image shows a screenshot of a web browser window. The address bar contains the URL <http://www.zonablog.ue/risorseumane/7zw4a/>. The main content area features a yellow header with the title **Questioni occupazionali: la prospettiva di una dirigente delle Risorse umane**. Below the header, the date **25/5/20XX** is displayed. The text of the post discusses the author's participation in EU-funded projects and their observations on flexible work modalities, gender equality, and the impact of EU interventions on the labor market.

Questioni occupazionali: la prospettiva di una dirigente delle Risorse umane

25/5/20XX

Avendo partecipato ad alcuni progetti finanziati dall'UE, vorrei presentare qualche suggerimento per la nuova SO dell'UE.

Dalle statistiche sulle modalità di lavoro flessibili emerge chiaramente che negli ultimi anni il lavoro a tempo parziale si è affermato molto più saldamente, il che indica che gli interventi dell'UE hanno avuto un effetto molto positivo. I lavori a tempo parziale sono oggi accessibili a un maggior numero di persone rispetto al passato.

Minori progressi sono stati realizzati, a mio parere, nel settore della promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio tra uomini e donne in campo professionale. Sebbene il tasso di occupazione generale nell'UE sia aumentato, quello delle donne (specialmente di quelle in possesso di un titolo di istruzione inferiore) rimane inferiore a quello degli uomini. Penso che l'UE potrebbe cominciare ad affrontare questo problema attuando programmi di rilancio, destinati a reintrodurre nella forza lavoro le donne meno qualificate. Inoltre, di solito gli orientamenti in materia di assunzioni prevedono espressamente che uomini e donne beneficino delle stesse opportunità nei processi di candidatura.

Axelle Rosée

Federazione per la
Difesa
Europea dei
Sindacati e del
Personale

FORUM DI DISCUSSIONE INTERNA

Oggetto: Scarse opzioni di part-time

Sono l'unico ad accorgersi di com'è difficile trovare un posto di lavoro a tempo parziale al di sopra di un certo livello? Poiché di recente sono diventato papà, sto cercando opzioni che mi permettano di conciliare i miei impegni familiari con il lavoro. Personalmente ho l'impressione che la mia carriera si sia bloccata perché mancano quasi del tutto posti di lavoro a tempo parziale che corrispondano al mio livello e alle mie aspirazioni. Sono convinto che dividere le funzioni di alto livello in più ruoli uguali a tempo parziale sia il modo ideale per consentire al personale più qualificato di combinare una carriera ambiziosa con una vita familiare soddisfacente.

Post di Nick C. dell'1/3/20XX

Temo sia impossibile suddividere certe posizioni tra due persone, perché sarebbe estremamente difficile assicurare che alcuni compiti siano svolti coerentemente dalla persona che ne ha la responsabilità definitiva. Che ne pensate dei PAA? Forse potrebbero creare nuove opportunità di promozione e lavoro a tempo parziale.

Post di Veronica E. del 3/3/20XX

Mi dispiace dirlo, ma i PAA non risolvono il problema di equilibrare le modalità lavorative a tempo parziale, perché porranno sempre la questione di chi si assume le responsabilità e chi ne risponde.

Post di Frank Z. dell'8/3/20XX

Oggetto: Programmi di rilancio

Ho sentito parlare recentemente di programmi di "rilancio" che permettono ai lavoratori di acquisire le competenze necessarie in un certo settore, assicurandosi così una posizione permanente nell'ambito di un'organizzazione o almeno adeguandosi meglio all'attuale mercato del lavoro. Qualcuno ha informazioni più precise in proposito?

Post di Alice C. del 5/4/20XX

Ho qualche perplessità su questi programmi. Reinserire nel posto di lavoro persone che hanno un livello di istruzione inferiore non sarà mai facile. Non si può chiedere ai tirocinanti di questi programmi di lavorare gratis, perché spesso hanno famiglie da mantenere.

Post di Eric C. del 12/4/20XX



20/10/20XX-1

Relazione interna sull'attuazione della SO negli SM

La presente relazione esamina i diversi miglioramenti ottenuti nel campo dell'occupazione e della forza lavoro nei vari SM grazie alla SO.

- Tutti gli SM registrano miglioramenti, ma i risultati dettagliati rivelano che rimangono forti differenze tra i tassi di occupazione dei singoli SM. I maggiori aumenti del tasso di occupazione sono stati ottenuti dagli SM più grandi; va tuttavia notato che, date le dimensioni della loro popolazione, questi SM hanno maggiore influenza sulle statistiche complessive e i loro risultati positivi potrebbero occultare problemi sperimentati da SM più piccoli.
- Alcuni SM più piccoli sono tuttora così lontani dal conseguimento dell'obiettivo generale di occupazione che il 60 % sembra attualmente un livello irraggiungibile e non realistico. Forse è opportuno facilitare loro il compito, fissando un nuovo obiettivo di occupazione sulla base di tutti i dati disponibili e della valutazione delle tendenze economiche e sociali.
- Molti SM hanno riferito di iniziative di successo per la promozione del lavoro a tempo parziale e dell'orario di lavoro flessibile.

e-mail

Da: Roisin Orbo, Unità Affari sociali e inclusione, Direzione generale dell'Occupazione
a: Max Weinberg, presidente del gruppo di lavoro, GLRSO
Data: 10/5/20XX
Oggetto: Questioni da affrontare nella nuova SO

Caro Max,

vorrei comunicarti qualche idea sulla nuova SO.

Da un'analisi approfondita risulta che la maggior parte dei posti di lavoro a tempo parziale disponibili sono destinati a persone che hanno ricevuto soltanto un'istruzione di livello primario o secondario. Alcuni pensano che per affrontare questo problema occorra incoraggiare tutti i datori di lavoro a fare in modo che i lavori a tempo pieno che offrono possano anche essere suddivisi in più equivalenti a tempo parziale. Va detto però che molte posizioni di alto livello implicano responsabilità che non possono assolutamente essere suddivise tra due o più persone.

Su Internet, in molti presentano i programmi di rilancio come un modo per motivare persone che hanno ricevuto un'istruzione di livello inferiore. Non penso però che iniziative di questo tipo siano realistiche, dato che molte imprese non sarebbero disposte a pagare persone le cui competenze sono ancora piuttosto limitate mentre continuano a impartire loro la formazione.

La parità di opportunità è sempre importante, fin dall'inizio della carriera. Personalmente credo che la prima fase delle procedure di selezione per posizioni subordinate negli enti pubblici debba essere svolta separatamente per uomini e donne (ma in base agli stessi parametri). Si garantirebbe così che i migliori candidati e le migliori candidate procedano in pari numero alla fase successiva, assicurando in tal modo pari opportunità alle donne.

Cordiali saluti,

Roisin

e-mail

Da: Chris Aysech, membro del GLRSO
a: Max Weinberg, presidente del gruppo di lavoro, GLRSO
Data: 3/6/20XX
Oggetto: Raccomandazioni per la prossima riunione

Caro Max,

dato che non potrò partecipare alla prossima riunione del gruppo di lavoro, puoi seguire al mio posto la questione che ti espongo qui di seguito?

Le ultime statistiche dell'UE indicano che l'occupazione delle donne è aumentata fino a raggiungere attualmente il livello richiesto affinché l'UE possa conseguire l'obiettivo generale di occupazione che si è prefissa, pari al 60 %. Possiamo essere orgogliosi delle iniziative prese in questo settore e a mio parere non occorre più concentrarsi su questo problema, poiché siamo a buon punto nel percorso per raggiungere il nostro obiettivo prioritario. Possiamo quindi dedicarci ad altre questioni nella definizione delle priorità della nuova SO.

Cordiali saluti,

Chris