



Presentazione orale (a distanza)

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

Presentazione: 5 + 10 minuti

Versione 3

© 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_120.06

EPSO_IT_IT_16_19_AD_General_OP_remote_EX_260321_120.01

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

CV	Curriculum vitae
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, 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 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 sempre una delle priorità della SO. Nello specifico, per far crescere l'economia e favorire l'intera forza lavoro, l'UE cerca attivamente di ridurre ogni forma di disoccupazione e di massimizzare le opportunità di occupazione dei suoi cittadini.

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 pratici 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**• Lottare contro la disoccupazione**

Le principali cause di disoccupazione nell'UE devono essere affrontate con una serie di misure per l'occupazione nell'ambito della presente SO. Tra le azioni specifiche potrebbero figurare l'organizzazione di fiere del lavoro, tirocini ecc. In questa fase si è deciso di non occuparsi di specifici sottogruppi di disoccupati (ad es. in base al livello di istruzione, all'età o alla durata della disoccupazione). Si considera disoccupato di lunga durata chi non ha lavorato per un periodo superiore a un anno pur continuando attivamente a cercare lavoro.

• Incoraggiare il lavoro a tempo parziale

In materia di part-time, l'obiettivo dell'UE è migliorare la disponibilità di posti a tempo parziale in modo che 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.

[...]

Le condizioni di lavoro negli SM dell'UE

Nell'ambito della nostra analisi continua delle tendenze della forza lavoro, esamineremo gli sviluppi relativi all'occupazione e alla disoccupazione e le possibili conseguenze.

Trovare lavoro

I dati trasmessi da diversi servizi per l'impiego indicano che, grazie a cinque anni di azioni nell'ambito della SO, le persone in cerca di occupazione hanno oggi meno difficoltà a trovare un lavoro adatto alle loro esigenze. Per sostenere le persone rimaste disoccupate sono state introdotte misure volte a migliorare gli attuali sistemi previdenziali. Gli SM devono essere in grado di gestire le loro limitate risorse finanziarie tramite questi sistemi; di conseguenza, chi perde il lavoro riceverà inizialmente un'indennità completa, che in seguito però verrà diminuita finché, dopo un periodo di circa 2,5 anni (in media), sarà ridotta al minimo.

I servizi pubblici per l'impiego aiutano i disoccupati a cercare un nuovo lavoro. Tali servizi, però, sono raramente obbligatori e attualmente non molte persone scelgono di farne uso.

I disoccupati di lunga durata formano uno specifico sottogruppo della popolazione disoccupata. Dai colloqui con queste persone emerge che, dopo essere rimaste per così tanto tempo fuori dalla vita lavorativa, hanno spesso l'impressione di aver perso tutti i collegamenti che avevano con l'ambiente di lavoro. Alcuni di loro sostengono inoltre di non essere sicuri riguardo al modo migliore per cercare un lavoro, o di essere privi di determinate competenze necessarie per qualsiasi lavoro accessibile. Esaminando più dettagliatamente i dati grezzi emerge chiaramente che i giovani privi di esperienze lavorative che non hanno completato il ciclo di istruzione secondaria trovano ancora più difficile ottenere un impiego e hanno il doppio delle possibilità di diventare disoccupati di lunga durata.

Lavorare a tempo parziale

Aumentare il numero di posti di lavoro a tempo parziale si rivela talvolta ancora difficile. 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). Non esistono però attualmente orientamenti pratici a questo scopo.

Stephen Katts

I DIRITTI DEL LAVORATORE

Publicato il 12.2.20XX

I problemi della forza lavoro

In passato molti cittadini dell'UE si sono scontrati non solo con il problema di trovare lavoro, ma anche, una volta trovato, con quello di conciliarlo con le responsabilità familiari.

Dall'analisi approfondita delle cifre relative alla disoccupazione emerge un sottogruppo di persone disoccupate di lunga durata, che costituisce complessivamente circa il 30,7 % dei disoccupati. Le statistiche disponibili indicano che questo sottogruppo comprende una vasta gamma di persone, i cui problemi e le cui esigenze sono molto diversificati. La disoccupazione di lunga durata ha un impatto economico, in quanto riduce la domanda dei consumatori e rallenta così la crescita economica. Un'attenuazione del problema della disoccupazione di lunga durata avrebbe pertanto effetti benefici sul tasso di crescita economica.

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 modalità 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.

Anche se tutti gli attuali sistemi previdenziali nell'UE riducono già le indennità di disoccupazione nel corso del tempo, lo SM di Antegria ha lanciato un progetto pilota per studiare gli effetti che avrebbe l'introduzione di condizioni molto più severe e una riduzione molto più veloce delle indennità (con il raggiungimento del reddito minimo assoluto dopo soli nove mesi di disoccupazione). L'idea su cui si basava il progetto era quella di sostenere coloro che perdono involontariamente il lavoro nelle prime fasi della disoccupazione, incoraggiandoli però fortemente a trovare un nuovo lavoro appena possibile. I risultati iniziali di questo progetto pilota saranno disponibili tra poco.



GLRSO

Revisione dell'attuale SO (estratto)

20/4/20XX

Riesame delle cifre relative all'attuale SO

[...]

Le cifre indicano che il tasso medio di occupazione nell'UE è aumentato dal 53,7 % nel 20XX-6 al 60,4 % nel 20XX.

[...]

L'impatto della disoccupazione di lunga durata è mostrato dai risultati illustrati qui di seguito.

Gli indicatori dell'istituto statistico dell'UE mostrano che le dimensioni relative del sottogruppo dei disoccupati di lunga durata sono aumentate negli ultimi anni: mentre il tasso generale di occupazione è aumentato, il numero dei disoccupati di lunga durata, invece di diminuire, è di fatto cresciuto.

Le statistiche indicano che le persone sono meno inclini a cercare attivamente una nuova occupazione se le indennità di disoccupazione consentono loro di mantenere l'attuale stile di vita.

Al momento sono disponibili solo dati e cifre molto generici, che si riferiscono al gruppo dei disoccupati di lunga durata nel suo complesso. Poiché non è possibile analizzare i singoli casi personali, i membri di questo gruppo ricevono solo raramente un sostegno specificamente mirato alle loro situazioni individuali.

[...]



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.
 - 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.
- Questioni relative alla disoccupazione
 - Più a lungo una persona resta senza impiego, più diminuisce il suo valore individuale sul mercato del lavoro: le competenze inutilizzate possono essere dimenticate e le possibilità di trovare un'occupazione si riducono drasticamente. Spesso si crea così un circolo vizioso di stati d'animo negativi e calano le prospettive occupazionali.
 - Un progetto pilota svolto nello SM di Antegria, in cui le indennità di disoccupazione venivano ridotte più rapidamente del consueto, ha prodotto risultati positivi fin dall'inizio: il tasso di occupazione è aumentato quasi immediatamente.
 - All'interno di ogni SM, gli enti per la previdenza sociale forniscono un reddito ai disoccupati e i servizi per l'impiego cercano di aiutarli a ritrovare un lavoro. Questi organismi, però, interagiscono tra loro in misura molto limitata a livello nazionale e si scambiano informazioni soltanto sullo status occupazionale delle persone.

NUOVE INIZIATIVE PER AUMENTARE LE OPPORTUNITÀ

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

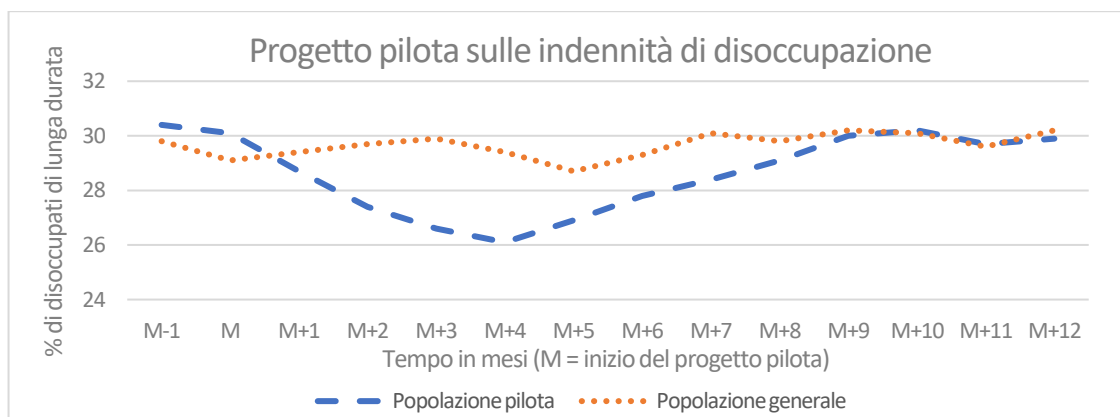
In primo luogo, il numero di persone che scelgono di lavorare a tempo parziale è nettamente aumentato negli ultimi anni: oggi costituisce complessivamente circa il 24 % di tutti i lavoratori dipendenti dell'UE. Tuttavia, tutti coloro che desiderano lavorare a tempo parziale si trovano di fronte a un 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.

[...]

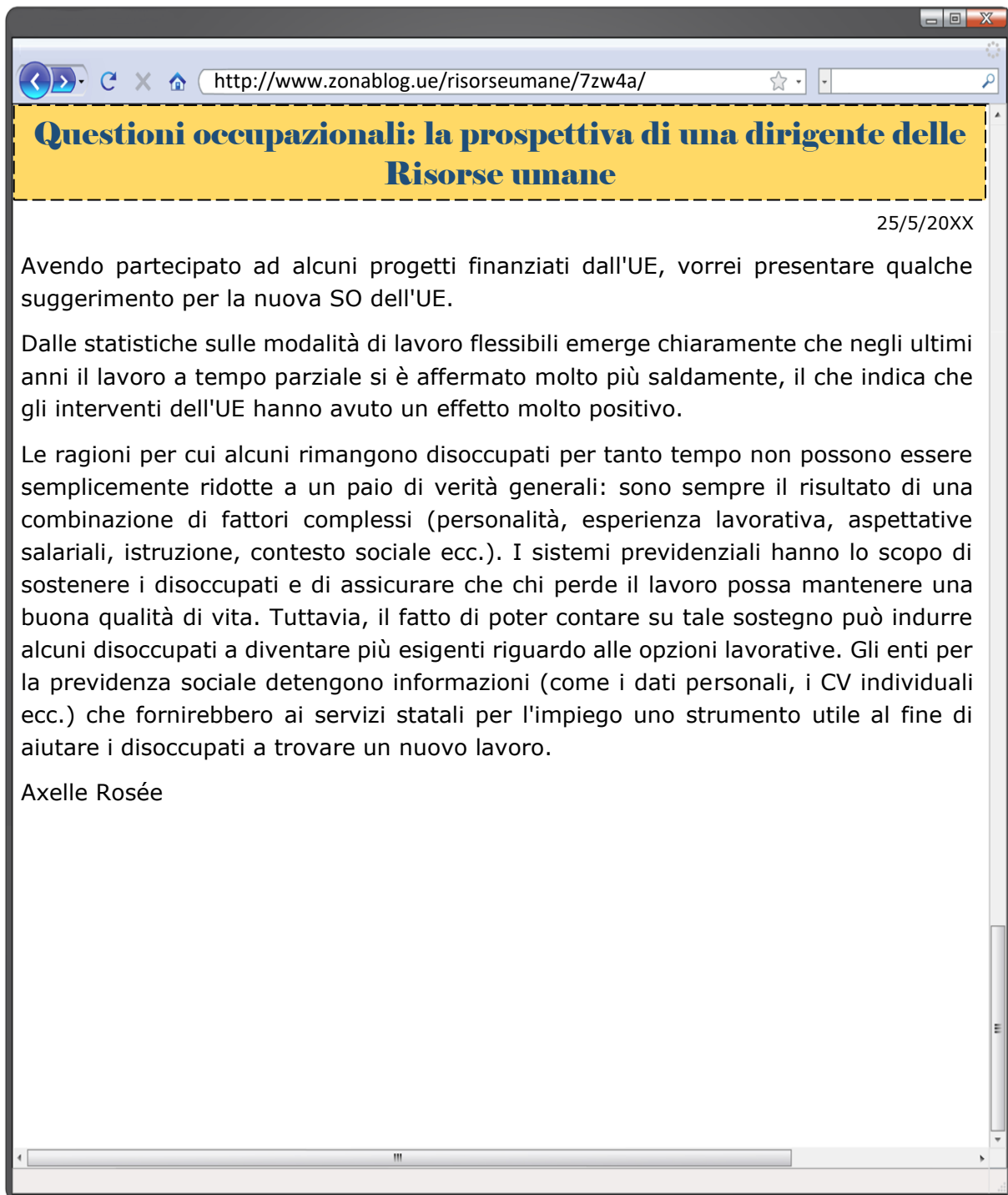
Alcune imprese hanno cominciato ad attuare PAA, una nuova iniziativa per la formazione dei dirigenti che permette di mostrare agli impiegati di livello inferiore e intermedio, sul posto di lavoro, come si svolgono le mansioni di livello superiore. Questi programmi offrono alcune opportunità alle organizzazioni: 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 i loro compiti in aggiunta a quelli 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 formatore e ciò lo aiuta a imparare gradualmente gli elementi di base del processo decisionale ad alto livello.

[...]

Da un esame più accurato emerge che il sottogruppo dei disoccupati di lunga durata comprende cittadini di ogni età, nazionalità e genere. Per far fronte a questo problema lo SM di Antegria ha avviato un progetto pilota che prevedeva una riduzione molto più rapida delle indennità di disoccupazione.



Effetti del progetto sulla percentuale dei disoccupati di lunga durata



The image shows a screenshot of a web browser window. The address bar contains the URL <http://www.zonablog.ue/risorseumane/7zw4a/>. The page title is "Questioni occupazionali: la prospettiva di una dirigente delle Risorse umane". The date "25/5/20XX" is displayed in the top right corner. The main text of the post discusses the impact of flexible work modalities on the labor market and the role of social security systems in supporting unemployed individuals.

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.

Le ragioni per cui alcuni rimangono disoccupati per tanto tempo non possono essere semplicemente ridotte a un paio di verità generali: sono sempre il risultato di una combinazione di fattori complessi (personalità, esperienza lavorativa, aspettative salariali, istruzione, contesto sociale ecc.). I sistemi previdenziali hanno lo scopo di sostenere i disoccupati e di assicurare che chi perde il lavoro possa mantenere una buona qualità di vita. Tuttavia, il fatto di poter contare su tale sostegno può indurre alcuni disoccupati a diventare più esigenti riguardo alle opzioni lavorative. Gli enti per la previdenza sociale detengono informazioni (come i dati personali, i CV individuali ecc.) che fornirebbero ai servizi statali per l'impiego uno strumento utile al fine di aiutare i disoccupati a trovare un nuovo lavoro.

Axelle Rosée

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? Personalmente ho l'impressione che la mia carriera si sia bloccata perché mancano quasi del tutto posti part-time che corrispondano al mio livello di aspirazioni. Penso proprio 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: Affrontare la disoccupazione di lunga durata

Il problema della disoccupazione di lunga durata è diventato importante e mi chiedo se qualcuno conosca nuovi modi per affrontarlo. Ho letto di un progetto pilota in Antegria che ha studiato gli effetti di una riduzione più veloce delle indennità di disoccupazione. Personalmente ritengo che il sistema previsto dal progetto fosse molto punitivo e destinato a penalizzare piuttosto che a motivare i disoccupati: finiva addirittura per penalizzare persone che stavano già cercando attivamente un lavoro. Inoltre, ridurre così velocemente le indennità di disoccupazione potrebbe ripercuotersi anche sui familiari dei disoccupati, ad esempio i figli.

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

Sono pienamente d'accordo. Da parte mia credo che non esista una soluzione miracolosa a questo problema. Secondo me i servizi per l'impiego dovrebbero intervenire non appena qualcuno raggiunge il termine di sei mesi di disoccupazione, per impedire che diventi un'altra vittima della disoccupazione di lunga durata.

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.

- Ogni singolo SM ha il suo sistema previdenziale, riguardo al quale prende decisioni in linea con la legislazione nazionale. Attualmente i sistemi della maggior parte degli SM garantiscono che i disoccupati ricevano un sostegno finanziario pubblico in caso di perdita involontaria del lavoro.
- Gli enti per la previdenza sociale incaricati di distribuire le indennità di disoccupazione richiedono che coloro che hanno bisogno di assistenza si iscrivano e presentino informazioni personali essenziali (ad es. nome, data d'inizio della disoccupazione, CV) prima di poter ricevere un sostegno finanziario.

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 livello superiore implicano responsabilità che non possono assolutamente essere suddivise tra due o più persone.

Il problema della disoccupazione di lunga durata non può essere trascurato. È importante notare che non tutti i casi di disoccupazione di lunga durata derivano da una mancanza di motivazione. Per esempio, molti datori di lavoro sono restii ad assumere una persona che è disoccupata da più di un anno e preferiscono coloro che hanno avuto un percorso lavorativo più stabile. Molti disoccupati di lunga durata dichiarano che stanno cercando attivamente un lavoro ma che non sanno esattamente in che cosa sbagliano: forse un'assistenza pratica di qualche tipo potrebbe aiutarli ad avere più successo nella ricerca di un impiego. Personalmente ritengo che una maggiore disponibilità di informazioni sulle singole persone che compongono questo sottogruppo potrebbe aiutare qualcuna di loro a interrompere il suo percorso di disoccupazione di lunga durata.

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, posso chiederti di seguire al mio posto le seguenti questioni?

Le ricerche mostrano che molti disoccupati di lunga durata, pur non soffrendo di mancanza di motivazione, hanno altre difficoltà, come quella di trovare un impiego adatto alle loro specifiche competenze o aspettative salariali. Al momento, però, l'attenzione è concentrata sui disoccupati di lunga durata in quanto gruppo e si tende a trascurare le singole situazioni; analogamente, sono pochi gli sforzi compiuti per individuare i singoli e specifici punti di forza che potrebbero aiutare una persona a competere meglio sul mercato del lavoro.

Inoltre, i servizi pubblici per l'impiego e gli enti per la previdenza sociale hanno talvolta una cattiva reputazione e spesso si ritiene che collaborino in misura insufficiente e interagiscano poco tra loro a causa della rigidità delle norme in materia di protezione dei dati.

Cordiali saluti,

Chris