

**MODELLO ORGANIZZATIVO** JOB SHARING**JOB ROTATION** TELELAVORO PART TIME**DEFINIZIONE - descrizione caratteristiche base del Job Rotation**

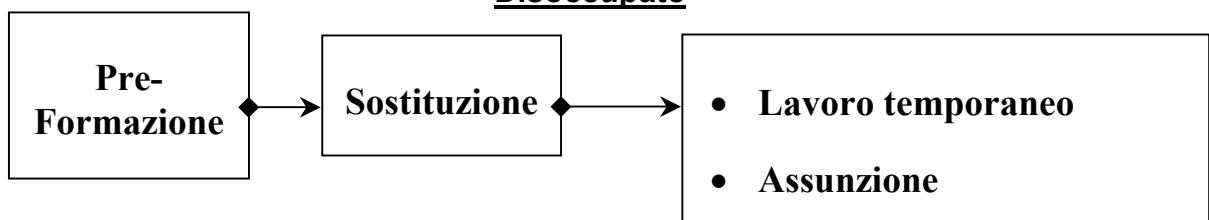
Il Job Rotation è una nuova forma di lavoro flessibile, proveniente dalla Danimarca. Ha come obiettivo quello di favorire l'occupazione e la formazione permanente in qualsiasi campo tecnico/ professionale.

Il modello e la sua concezione sono molto semplici.

Un lavoratore viene mandato in formazione. Per quel periodo viene sostituito da una persona disoccupata che ha ricevuto precedentemente necessaria formazione per svolgere quella particolare attività. Terminata la formazione il titolare del posto riprende le proprie mansioni all'interno dell'azienda.

Si applica facilmente sia nel pubblico che nel privato, nelle medie e nelle piccole imprese. E' facilmente adattabile a qualsiasi situazione lavorativa.

Può essere visto come elemento integrante nella riorganizzazione delle risorse umane dell'azienda.

**Dipendente****Disoccupato****APPLICAZIONE – come rendere operativo il Job Rotation****Strutture alberghiere**

Consente a dei giovani disoccupati di entrare nel mondo del lavoro al posto di dipendenti, cuochi e receptionist, che sono in formazione per aggiornarsi. Al termine della riqualificazione del personale, i giovani potranno essere assunti dalla stessa struttura nella quale sono stati ospitati. Ma potranno anche presentarsi sul mercato del lavoro, e spendere al meglio la professionalità che hanno acquisito durante il periodo di job rotation.

**Industria siderurgica e Industria elettronica**

Dei disoccupati vengono formati. Successivamente dei dipendenti entrano in riqualificazione

**NORMATIVA DI RIFERIMENTO****Italiana**

Non è normato dalla legge Biagi.

**Comunitaria**

Esiste una "Associazione Euro Job Rotation" europea.

**PUNTI DI FORZA**

- L'impresa ottiene un miglioramento nelle competenze ed una riqualificazione dei propri addetti (necessaria per fronteggiare i mutamenti organizzativi o strutturali) senza nessuna riduzione numerica della forza lavoro.
- L'impresa entra in contatto con dei sostituti che potrà utilizzare in seguito attingendo alla banca dati del personale.
- Per l'impresa l'aumento di qualificazione delle risorse umane permette una crescita della sua competitività sul mercato.
- La produzione industriale non risente degli svantaggi dovuti all'assenza del personale mandato in formazione.
- Il disoccupato (sostituto) ha il doppio vantaggio di ricevere un'adeguata formazione professionale e nel contempo di effettuare un'esperienza di lavoro concreta in un determinato settore.
- Per il disoccupato si rompe quel circolo vizioso dovuto difficoltà di non trovare lavoro per la mancanza di esperienza.
- Il lavoratore dipendente (titolare del posto) ha la possibilità di avere una formazione permanente senza gravare sull'impresa. Questo determina anche un incremento motivazionale (self - esteem) da parte del dipendente.
- Il dipendente, grazie alla formazione continua, ha maggiori possibilità di avanzamento di carriera.
- Questo tipo di contratto incrementa una mentalità di lavoro flessibile in un'ottica di formazione permanente.
- Viene riempito il cosiddetto "skill gap" compensando la minaccia reale di una dequalificazione professionale.

**CRITICITA'**

- E' necessario che esista una politica del lavoro che insieme alle parti sociali favorisca l'introduzione e la gestione di questo tipo di contratto.
- Deve esistere una "rete" che metta in comunicazione i diversi attori del contratto di job rotation.
- E' un contratto complesso da gestire e coordinare a causa della molteplicità di attori coinvolti. Bisogna infatti conciliare realtà con esigenze differenti (dipendenti, aziende e disoccupati).

**ALCUNE ESPERIENZE RILEVATE – Italiane e Comunitarie**

L'associazione *Arcidonna Sicilia* (appartenente alla rete EuroJobrotation) in collaborazione con altri 35 partners europei ed i finanziamenti dell' Unione Europea (Progetto ADAPT) ha introdotto il JobRotation nel settore turistico.

*Arcidonna* ha coinvolto insieme all' Azienda del Turismo i seguenti soggetti:

- Personale temporaneamente disoccupato del settore turistico-alberghiero
- Impiegati di hotel

Si sono stabilite quattro rotazioni: due in hotel e due all'Aapit che comprendono:

- La riqualificazione degli impiegati in Italia e all'Estero

Uno stage lavorativo per i sostituti della durata di tre mesi (un mese di affiancamento e due di sostituzione).

In Olanda è stato sviluppato un progetto di Job Rotation dalla Fondazione SMEs nel settore siderurgico e elettronico (in collaborazione con l'ente di formazione *CINop* membro dell'*Associazione EuJobrotation*).

- 300 disoccupati sono stati mandati in formazione
- 600 dipendenti hanno fatto corsi di aggiornamento

I disoccupati hanno effettuato quattro mesi di formazione, due mesi di tirocinio ed infine hanno sostituito i dipendenti (occupati in corsi di aggiornamento) per almeno sei mesi.

Data  
15/01/2007

*Susanna JAFFEI*  
Livia PAPI