

Progetto cofinanziato da



UNIONE
EUROPEA



FINANZIATO SUL FONDO EUROPEO PER L'INTEGRAZIONE DEI CITTADINI DI PAESI TERZI ANNUALITÀ 2011



PROV@WORK

progetto finanziato sul FEI – AP 2011 azione 2
codice progetto: prog-100905

Sperimentazione Professionalità Medio-Alte
**Tirocinanti non-UE nelle aziende torinesi a supporto
dell'Internazionalizzazione: l'esperienza di Ceipiemonte**

Piemonte: regione a forte vocazione export (41% mercati extra-UE 59% UE-27)



Provincia di Torino: elevata presenza di stranieri ad alta scolarizzazione

L'immigrato: risorsa per l'internazionalizzazione d'impresa?



Percorso A – Preparazione a Tirocinio in Azienda

Corso “Lavorare con l'estero: istruzioni per l'uso”
(56 ore – marzo-aprile)

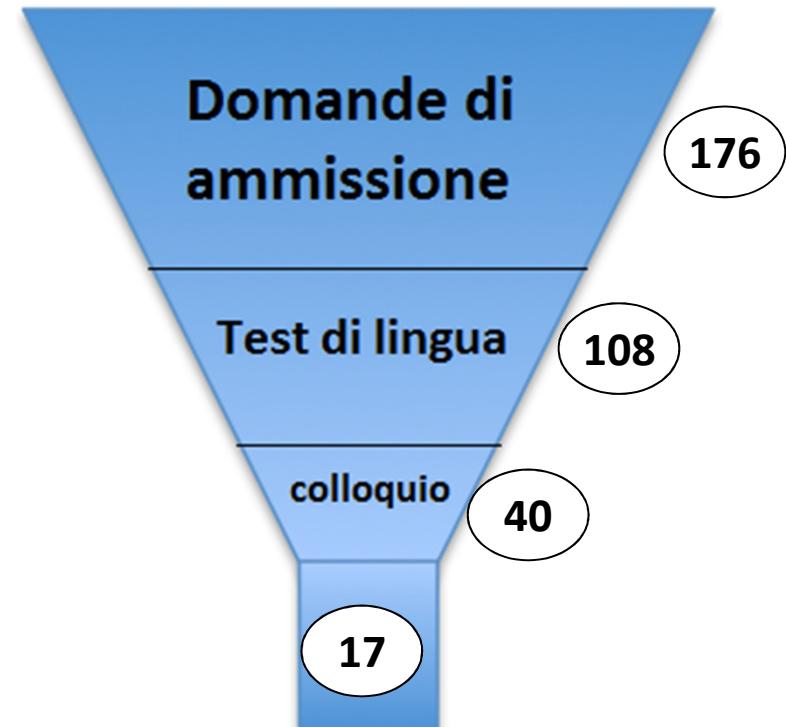
Colloqui individuali con aziende
(marzo-aprile)

Tirocinio in azienda
(2 mesi: aprile-maggio / maggio-giugno)

BIM (*)
10 h
Corso (**) CILS 30 h
Esame (**) CILS

GRUPPO TARGET BENEFICIARIO

17 laureati e laureandi, residenti nel territorio e disoccupati,
Identificati con selezione a tre livelli



provenienti da:

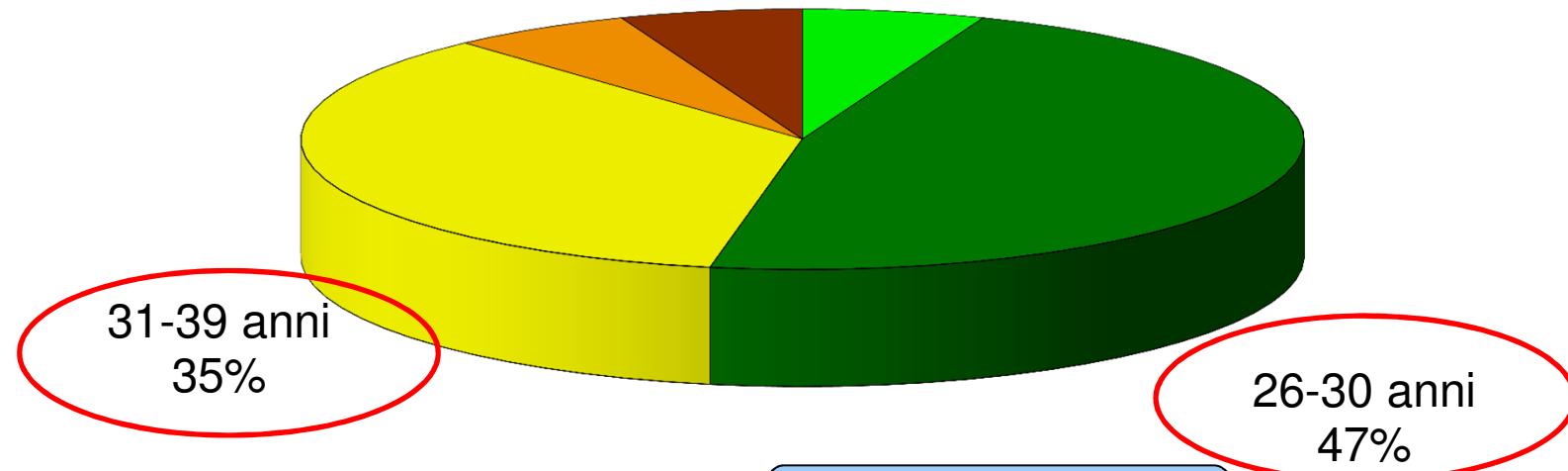
**ALBANIA, ARGENTINA, BIELORUSSIA, BRASILE, CAMERUN,
FED. RUSSA, MAROCCO, MOLDAVIA, UCRAINA, VENEZUELA**

Ripartizione per età anagrafica

40-49 anni
6%

>50 anni
6%

< 25 anni
6%



Residenti in Italia da:
 > 5 anni: 47%
 < 5 anni: 41%
 < 2 anni: 12%

Titolo di Studio:
 23% Post-diplomato o laureando/a
 65% Laurea
 12% Seconda Laurea o Master

ATTIVITA' REALIZZATA

Corso “Lavorare con l'estero: istruzioni per l'uso”
(56 ore – marzo-aprile)



Tematiche

- Comunicazione e cross-cultural management
- Marketing Internazionale e strategie di promozione all'estero
- Dogane e contrattualistica internazionale
- Aspetti fiscali e di pagamento negli scambi con l'estero
- Imprese e territorio piemontese

Metodologia

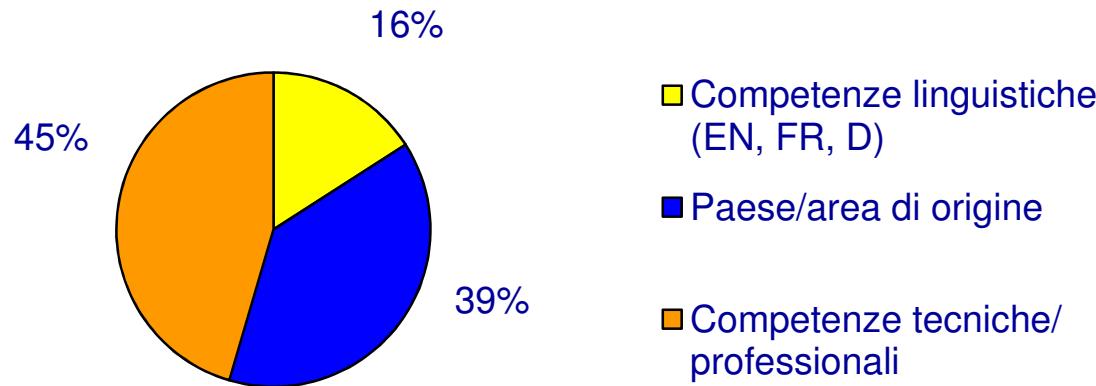
- Lezioni frontali
- Esercitazioni e simulazioni
- Analisi di casi
- Re-styling personalizzato del CV

Frequenza 94%

Test finale 100%

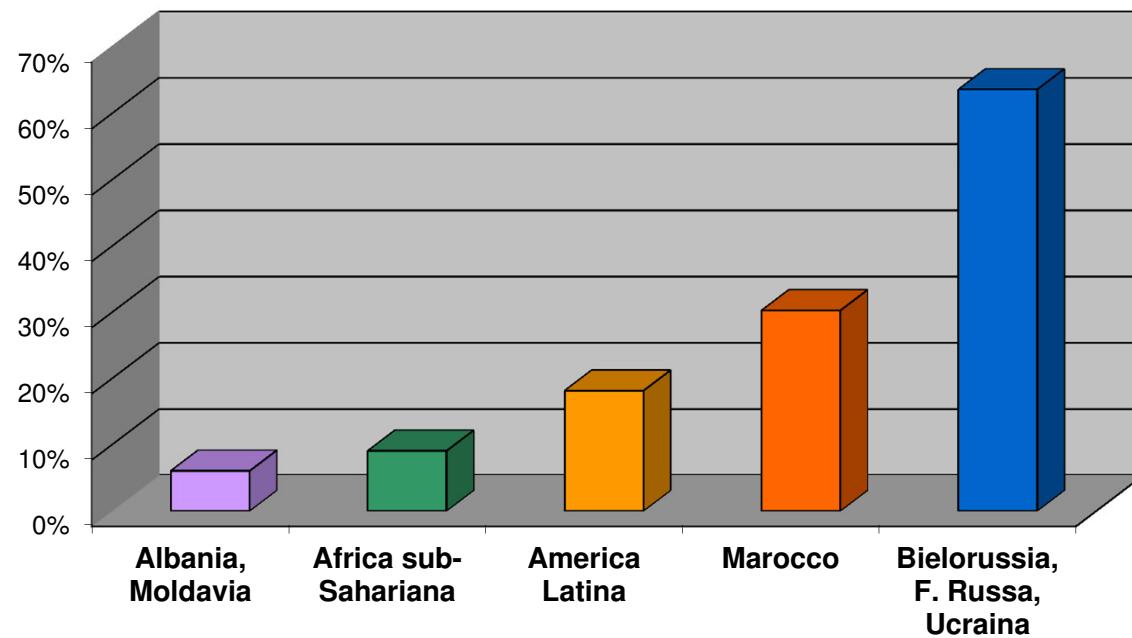
ATTIVITA' REALIZZATA

Colloqui individuali con aziende
(marzo-aprile)



Criteri aziendali di scelta del candidato

Scelta per provenienza del candidato





120 colloqui

Nr. colloqui individuali:

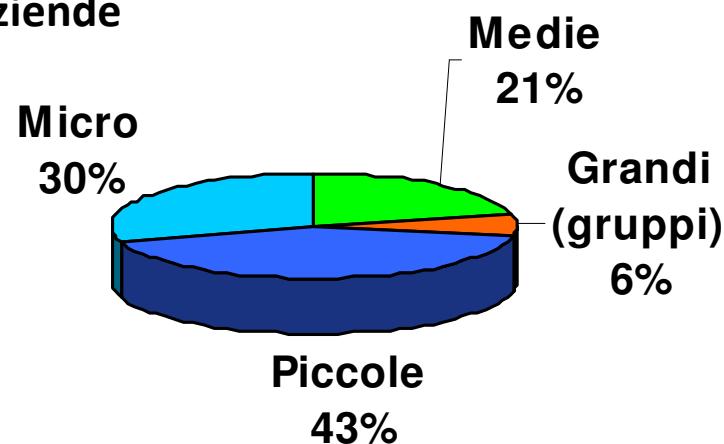
2-4: 29%

5-9: 35%

10-13: 36%

media: 7 a testa

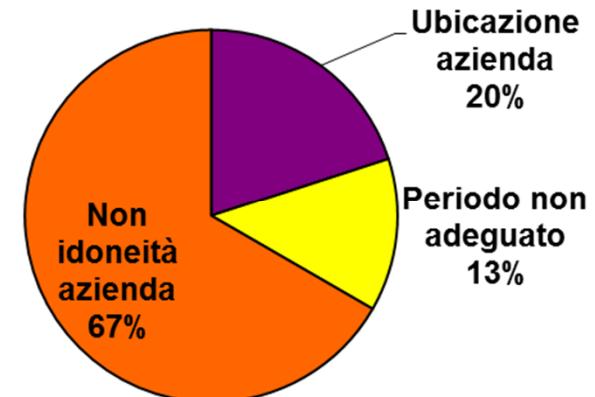
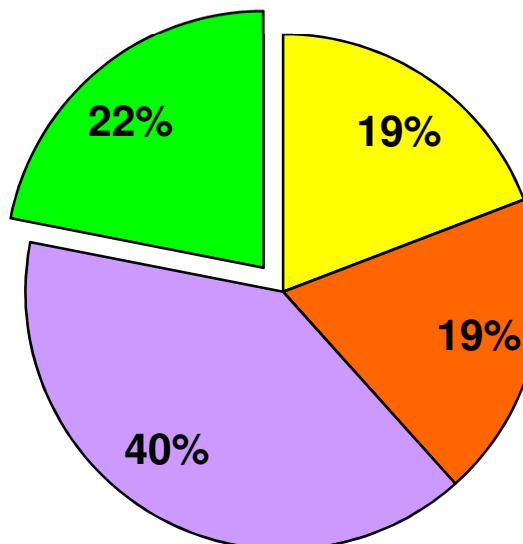
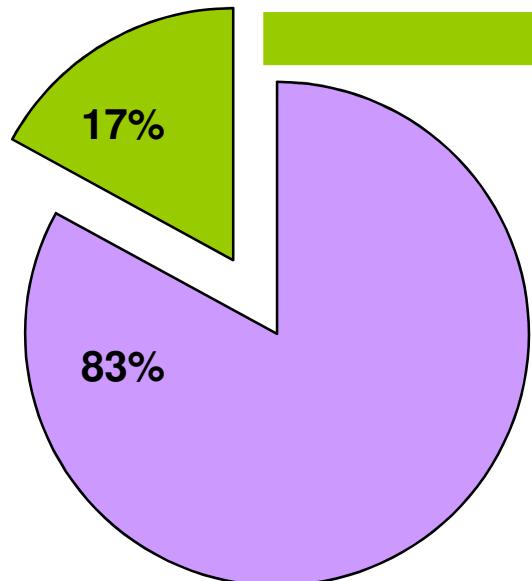
Dimensione aziende



ATTIVITA' REALIZZATA

Tirocinio in azienda
(2 mesi: aprile-maggio / maggio-giugno)

Richieste aziendali di tirocinio
(88 richieste per 17 candidati)



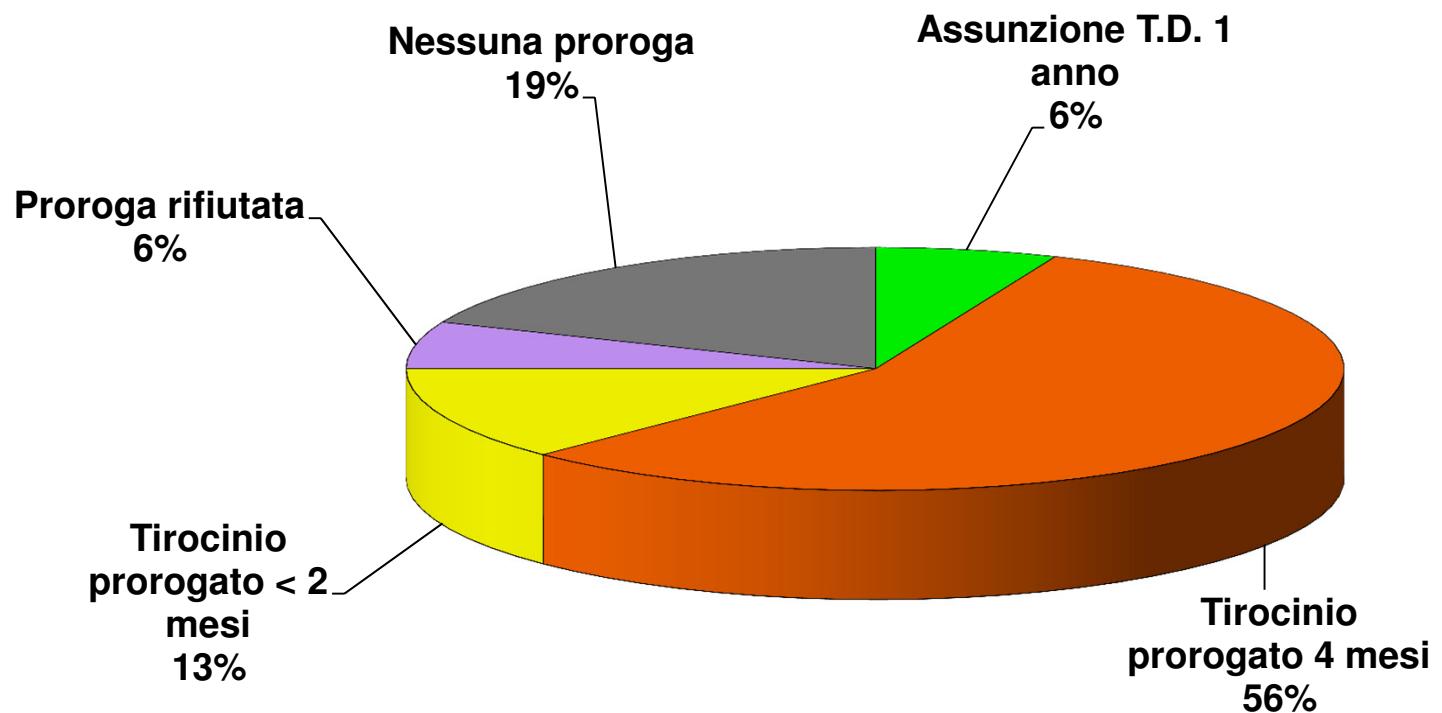
- Proposta di tirocinio rifiutata dal candidato
- Abbinamento non riuscito
- Interesse aziendale non confermato dopo lettura CV (colloquio non organizzato)
- Tirocini attivati

RISULTATI A FINE PROGETTO

16 tirocini attivati e conclusi

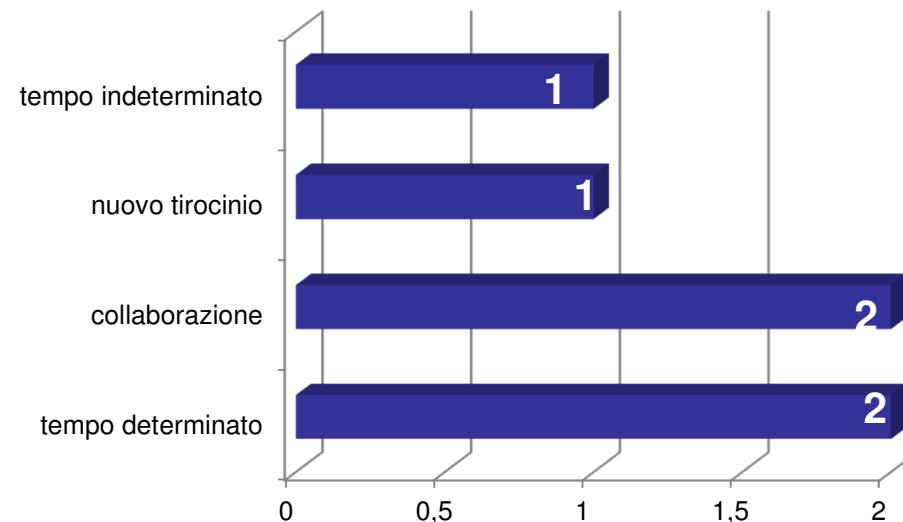
81%: ufficio export/commerciale
19%: altro ambito (amministrazione, Comunicazione, R&S)

...e dopo il tirocinio?

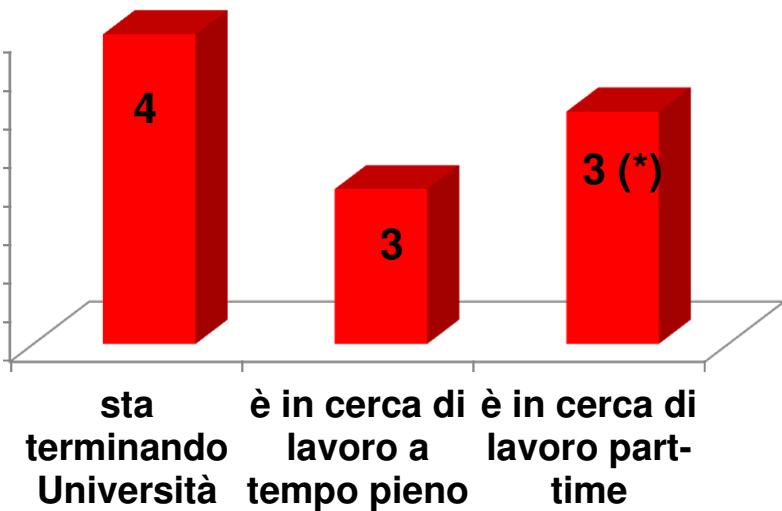


SITUAZIONE A 8 MESI FINE PROGETTO

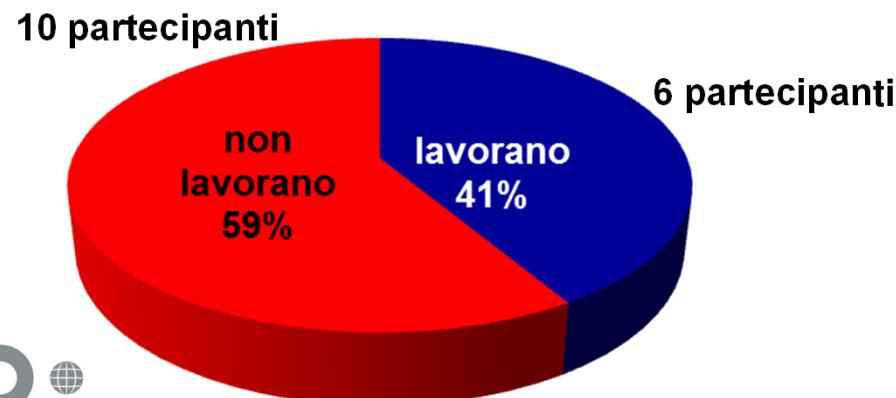
Chi lavora ha un contratto:



Chi non lavora:



Situazione occupazionale



(*) 2 non hanno accettato lavoro proposto per problemi conciliazione lavoro-famiglia

CONCLUSIONI

L'immigrato può essere una risorsa per l'internazionalizzazione d'impresa?



- ... le **imprese a vocazione internazionale** valorizzano il suo talento di portatore di “**doppia cultura**” in termini di competenze linguistiche, culturali ed esperienziali
- ... le **imprese esportatrici** lo considerano un importante **“ponte di riferimento”** tra l’Italia e il suo paese di origine e le aree geografiche limitrofe
- ... le **imprese**, anche quelle che **non esportano**, hanno bisogno di uno **staff multi-culturale** per rispondere ai bisogni di un mercato interno che è sempre più etnicamente connotato
- ... un numero crescente di imprese crede che un team multi-culturale possa favorire l'**innovazione e lo sviluppo**.



Per maggiori informazioni:

Elena Dall'Amico, elena.dallamico@centroestero.org

Simonetta Verona, simonetta.verona@centroestero.org