



**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI**

**Ufficio Centrale per l'Orientamento e
la Formazione Professionale dei Lavoratori**



UNIONCAMERE

UNIONE ITALIANA DELLE CAMERE DI COMMERCIO,
INDUSTRIA, ARTIGIANATO E AGRICOLTURA

GUIDA ALLE SCELTE PROFESSIONALI

**Uno strumento orientativo per conoscere
il mondo del lavoro, dei mestieri e delle professioni**



www.jobtel.it

◆◆◆ INTRODUZIONE

Questa guida propone un percorso orientativo alla scoperta del mondo del lavoro, dei mestieri e delle professioni, destinato a insegnanti, formatori e operatori dei servizi di orientamento che operano con ragazzi e ragazze in età di obbligo formativo (15-18 anni). La *Guida alle scelte professionali* aiuta la progettazione di un percorso di esplorazione del mondo delle professioni e accompagna alla transizione scuola lavoro dei giovani, allenando la capacità di mettere in relazione i propri interessi e le proprie scelte con i fabbisogni professionali delle imprese.

La visione generale che intende suggerire ai giovani è che l'inserimento e la permanenza nel mercato del lavoro in futuro sarà determinato dalla capacità di effettuare una continua "manutenzione" del proprio bagaglio formativo e delle proprie competenze (di valutazione, relazionali e decisionali).

La guida si articola in tre parti:

- **Il mondo del lavoro, oggi**

Illustra il nuovo contesto istituzionale in cui si trova un adolescente oggi con le riforme (Biagi e Moratti) in corso. Oltre a fare un'ampia panoramica sul mercato del lavoro in Italia, le tendenze e le questioni ancora aperte, cerca di inquadrare quali sono le opportunità da cogliere e a cosa prestare attenzione già in fase formativa, grazie anche ai preziosi dati del *Sistema Informativo Excelsior 2003* e *Movimprese* di Unioncamere.

- **Mestieri e professioni**

A partire dall'esperienza della *Guida dei mestieri* del portale www.jobtel.it, vengono illustrati i 10 profili professionali più cliccati dagli utenti, con una particolare attenzione al percorso formativo, agli sbocchi professionali e al settore di attività. Conclude l'esame di ciascun profilo, il suggerimento di indirizzi utili, alcune curiosità e la testimonianza di chi ce l'ha fatta.

L'intero repertorio disponibile (oltre 400 profili professionali sviluppati) è consultabile gratuitamente, dopo una veloce registrazione, al seguente indirizzo:

www.jobtel.it/mestieribis.aspx

- **Percorsi**

Veri e propri percorsi educativi, in cui, tramite informazioni, consigli e riferimenti utili, i giovani sono condotti, passo dopo passo, a esplorare questi argomenti: *Come cercare lavoro*, *Mettersi in proprio*, *Alternanza scuola lavoro*.

Di questa guida, scaricabile gratuitamente, saranno disponibili successive versioni, costantemente aggiornate.

Roma, marzo 2004.

La Redazione di JobTel

Vuoi approfondire gli argomenti di questa guida?

Visita www.jobtel.it Il portale per l'orientamento, la formazione e il lavoro ti guida nella rete Internet selezionando, classificando e costruendo strumenti per la formazione e la ricerca di lavoro.

Il Ministero del Lavoro (Ufficio Centrale OFPL), Unioncamere e il sistema delle Camere di Commercio hanno realizzato un portale verticale per l'orientamento affidato alle Edizioni Sonda.
Per accompagnare il processo di trasformazione del rapporto tra scuole e imprese.

Jobtel si rivolge a laureati e laureandi, giovani in cerca di lavoro, giovani che vogliono crescere professionalmente, insegnanti, docenti universitari e tutti coloro che svolgono, professionalmente, un compito di orientamento.

© 2004 by Edizioni Sonda, Casale Monferrato (AL)

Prima edizione: marzo 2004

Tutti i diritti riservati

Edizioni Sonda s.r.l.
Corso Indipendenza 63, 15033 Casale Monferrato (AL)
tel. 0142 461516 fax 0142 461523
e-mail: redazione@jobtel.it
web: www.jobtel.it



INDICE

INTRODUZIONE AL VOLUME

PRIMA PARTE: IL MONDO DEL LAVORO, OGGI

Biagi e Moratti: due riforme a braccetto 7

Giovani apprendisti
Lavorando si impara
A scuola con i Centri per l'impiego
Una formazione lunga come la vita

Il mercato del lavoro in Italia 11

Sette anni da record
La disoccupazione "lunga"
Occupazione per settori
Giovani, Università e lavoro
Disoccupazione giovanile
Il lavoro autonomo
Se il lavoro è una questione di genere
Il lavoro part time
La Strategia europea per l'occupazione

Una riforma del lavoro! Ma era necessaria? 21

Linee guida della Riforma
Il lavoro cambia così
Se il lavoro entra nella Rete



SECONDA PARTE: MESTIERI E PROFESSIONI

Le previsioni Excelsior 26

- Chi entra
- Chi esce
- Quale contratto
- Il Sud traina la domanda
- Quali figure
- I livelli formativi
- La difficoltà di reperimento
- Gli extracomunitari
- Le figure introvabili
- Professioni: qualche curiosità
- Il valore dell'esperienza
- Chi fa formazione?
- Nuovi imprenditori

Le professioni più cliccate su JobTel.it 41

- Addetto al call center
- Bibliotecario
- Analista programmatore
- Barista - Barman
- Cuoco
- Estetista
- Medico - Chirurgo
- Formatore
- Grafico pubblicitario
- Giornalista



TERZA PARTE: PERCORSI

Lavorando si impara 81

- L'alternanza scuola lavoro
- Giovani apprendisti
- Lo stage estivi
- Lavori occasionali
- Il web che ti aiuta

Come cercare lavoro 87

- Cosa stai cercando
- Prove di avvicinamento
- Il tuo Cv
- Il colloquio
- Il web che ti aiuta

Mettersi in proprio..... 96

- Miti e leggende da sfatare
- Trova l'idea
- Scrivi il tuo business plan
- Finanziamenti cercasi
- Il web che ti aiuta



IL MONDO DEL LAVORO, OGGI

◆◆◆ Biagi e Moratti: due riforme a braccetto

Per i giovani che si affacciano al mercato del lavoro, la situazione, a prima vista sembra complicata. Ci sono mille cose da imparare, ora che il mondo della scuola e quello del lavoro stanno cambiando così velocemente. La prima cosa da tenere a mente è che le due riforme non procedono su binari separati: è una corsa ad ostacoli la cui meta si raggiunge solo se sapranno appoggiarsi l'una all'altra. La scuola deve preparare i giovani a compiere scelte consapevoli e ponderate sulle effettive esigenze delle imprese, ascoltare le richieste del territorio in cui si trova, fornire un bagaglio di competenze pregiate e appetibili.

La nuova scuola deve inoltre saper guidare i suoi studenti nella giusta direzione verso il lavoro. D'altro canto, il mercato del lavoro deve essere in grado di accogliere in modo appropriato e valorizzare queste risorse, aprire nuovi canali per l'accesso al lavoro, favorire il reciproco adattamento fra le esigenze dei lavoratori e quelle delle imprese.

Per entrambe, il terreno comune in cui si gioca la partita è il delicato passaggio tra la scuola e il lavoro e la garanzia di una formazione lungo tutto l'arco della vita, in grado di assicurare allo studente di oggi come al lavoratore di domani, competenze preziose per la sua azienda.

Ecco allora le armi affinate dalle due riforme.

... il terreno comune in cui si gioca la partita è il delicato passaggio tra la scuola e il lavoro e la garanzia di una formazione lungo tutto l'arco della vita.

◆ Giovani apprendisti

Partendo dal giusto presupposto che senza la formazione adeguata non si arriva lontano, la Riforma Moratti conferma l'obbligo formativo fino ai 18 anni e, per chi i banchi di scuola non li ama troppo, la scelta obbligata punta a una salutare esperienza di apprendistato.

In pratica, dopo il primo anno delle superiori, i ragazzi devono proseguire con attività formative fino a 18 anni. I quindicenni hanno dunque diverse possibilità:

- proseguire gli studi nella scuola secondaria superiore;
- frequentare corsi di formazione professionale regionali;
- avviarsi all'apprendistato;
- svolgere percorsi integrati di istruzione e di formazione.

L'apprendistato diventa uno strumento per assolvere all'obbligo formativo.

Se i primi due percorsi competono alla scuola, per chi si vuole proporsi al mercato professionale, la Riforma Biagi mette in campo i Centri per l'impiego.



Come vedremo più avanti, spetta infatti a loro orientare i giovani e vegliare sul loro obbligo formativo, avviare l'apprendistato o i percorsi integrati di istruzione e formazione.

L'apprendistato diventa uno strumento per assolvere all'obbligo formativo: puoi sceglierlo fin dai quindici anni, e ti porta dritto a una qualifica spendibile sul mercato del lavoro.

È quindi un modo di lavorare certo, ma non solo, perché ti permette di formarti e acquisire competenze spendibili per il futuro. E, come vedremo più avanti, la Legge Biagi torna ancora a metterci lo zampino predisponendo un contratto ad hoc per l'apprendistato a carattere formativo.

L'alternanza scuola lavoro è una delle maggiori novità della riforma Moratti, destinata ai ragazzi tra i 15 e i 18 anni

◆ **Lavorando si impara**

Altro presupposto duro a smentire è che si impara meglio e più in fretta se le cose si fanno, direttamente sul campo. Ecco perché anche chi ha scelto la scuola, il liceo come la formazione professionale, potrà imboccarsi le maniche con un'esperienza di lavoro in azienda.

È la cosiddetta *alternanza scuola lavoro*, una delle maggiori novità della Riforma Moratti, destinata ai ragazzi tra i 15 e i 18 anni.

Un periodo sui banchi di scuola e uno in fabbrica o in azienda, ovvero "un ponte" tra scuola e mondo delle imprese.

Si tratta di un metodo di apprendimento progettato, realizzato e valutato dall'istituzione scolastica in collaborazione con le imprese, le associazioni di rappresentanza e le camere di commercio.

Lo scopo? Assicurare ai giovani, l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro.

Ci sarà così la possibilità di partecipare a stage e tirocini presso gli enti pubblici o le aziende private, nonché di accedere ad altri momenti formativi innovativi (laboratori, esercitazioni pratiche, moduli di orientamento, impresa formativa simulata).

Tutte queste attività saranno svolte sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica sulla base di convenzioni con imprese, associazioni, camere di commercio, enti pubblici o privati. Attenzione però, gli stage in questione "non costituiscono rapporto individuale di lavoro".

I rapporti con le imprese sono curati da insegnanti scelti, e nei periodi di lavoro alternati a quelli di studio, gli studenti potranno contare su un tutor.

L'esito positivo del tirocinio e la valutazione dei crediti formativi acquisiti dagli studenti hanno valore in ognuno dei percorsi di istruzione o formazione seguiti.

La Riforma Biagi dal canto suo non vuole restare da meno e attiva i tirocini estivi. Si rivolgono a tutti gli studenti (anche gli universitari) che vogliono vivere tre mesi di orientamento e addestramento pratico in azienda. Con in più la possibilità di borse di studio, fino a 600 euro.

I Centri per l'impiego gestiscono solo il 4% del flusso domanda/offerta di lavoro in Italia



◆ A scuola con i Centri per l'impiego

Sapevate che in Italia nel 90% dei casi il lavoro si trova grazie alle conoscenze dirette – maturate, ad esempio, attraverso stage o tirocini in azienda – oppure alla segnalazione di una persona amica o di un parente? Insomma nella gestione della domanda e offerta di lavoro i meccanismi personali e occasionali giocano ancora un ruolo importante, mentre solo il 4% è gestita dai Centri per l'impiego.

Ecco perché la Riforma Biagi intende fare di questo punto il suo cavallo di battaglia. La parola d'ordine, anche alla luce dell'esperienza positiva del lavoro interinale, è liberalizzare. Una liberalizzazione rivolta ai privati, primi fra tutti proprio le agenzie di lavoro interinale che potranno gestire nuovi e avanzati servizi di mediazione domanda/offerta.

E i Centri per l'impiego? Sono in pieno rinnovamento. Se cerchi lavoro il primo posto dove devi andare resta comunque il Centro per l'impiego, che offre, a differenza dei vecchi uffici di collocamento, molti servizi personalizzati di orientamento e consulenza:

Accoglienza, orientamento, preselezione, accompagnamento nelle ricerche di lavoro, segnalazione tirocini e apprendistato. Ecco il nuovo collocamento.

- *Accoglienza*

Uno sportello dove l'operatore del Centro aiuta ad individuare il genere di servizio più adatto alle tue esigenze.

- *Orientamento*

Un Servizio di informazioni sulle opportunità lavorative e formative in provincia. Elenca le sedi dei corsi e le offerte delle agenzie interinali del territorio per aiutarti a costruire un progetto professionale.

- *Servizio di preselezione*

Favorisce l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nella provincia. Funziona così: l'impresa segnala al centro le sue offerte di lavoro, il Centro ti aiuta a trovare tra le opportunità segnalate le più adatte al tuo curriculum.

- *Accompagnamento nella ricerca del lavoro*

Offre sostegno nella redazione di Curriculum Vitae e di domande di lavoro. È un servizio prezioso per chi come te si avvicina al lavoro per la prima volta, ti permette infatti di essere consigliato da esperti sul modo migliore di scrivere il tuo curriculum e di affrontare un colloquio di lavoro.

- *Segnalazione moduli formativi professionalizzanti e tirocini*

Un elenco di tutte le possibilità attivate dalla provincia in campo di corsi di formazione e tirocini, per perfezionare la tua preparazione secondo le necessità del mercato.



Ma i Centri per l'impiego guardano anche verso la scuola! Alla fine del primo anno delle superiori, i Centri rilasciano a tutti gli studenti che non intendono proseguire gli studi, un certificato che descrive: il curriculum seguito, le competenze acquisite, il relativo livello raggiunto.

Questo documento varrà come "credito" da spendere in attività di istruzione e formazione, che sono obbligatorie. È una sorta di "carta d'identità" dello studente e costituisce il primo curriculum per chi si vuole affacciarsi al mondo del lavoro. Se vogliamo è anche una tessera a punti, con tante caselle da completare, almeno fino ai 18 anni... Sono le caselle dell'obbligo formativo, da non dimenticare anche quando si lavora!

I Centri per l'impiego sono responsabili della gestione dell'obbligo, riceveranno dalle scuole i nomi degli studenti "al bivio" e nomineranno i tutor per orientarli sui percorsi formativi a loro disposizione. Entro dicembre di ogni anno, inoltre, gli istituti superiori dovranno organizzare degli appositi incontri di informazione e orientamento, rivolti ai prossimi quindicenni.

Per i ragazzi che scelgono di avviarsi al lavoro saranno ancora i Centri per l'impiego a garantire assistenza per apprendistato e tirocini, oltre a vegliare sullo svolgimento dell'obbligo formativo fino ai 18 anni. In pratica i Centri dovranno verificare che il datore di lavoro che assume l'apprendista gli faccia fare anche corsi di istruzione e aggiornamento.

Insomma quello che tutti tendono a trascurare è che il Centri per l'impiego hanno un ruolo attivo nel fornire orientamento alla scelta dei percorsi di studi e nella gestione della formazione professionale come delle occasioni di stage e tirocini all'interno dell'obbligo formativo.

Allora cosa aspetti a farci una visita?

I Centri per l'impiego sono coinvolti attivamente nella gestione dell'obbligo formativo.

◆ Una formazione lunga come la vita

La Legge Moratti adotta l'esigenza, già da tempo rivendicata dal mercato del lavoro e dal mondo delle imprese, di favorire l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, finalizzato al raggiungimento di elevati livelli di istruzione per tutti e alla realizzazione delle attitudini e delle scelte personali. Tanto la Riforma Biagi quanto quella Moratti, riconoscono i cambiamenti avvenuti negli ultimi anni nella «società della conoscenza», e prendono, ciascuna per il proprio campo di competenze, le adeguate contromisure.

Ma andiamo per ordine. In passato il ciclo di vita tradizionale si basava su tre fasi:

- il tempo della formazione iniziale, di durata variabile (la scuola)
- il tempo della vita attiva (il lavoro)
- il tempo del riposo (la pensione).

Gli apprendimenti della parte iniziale della vita non bastano per sempre, occorre rinnovarli con una continua formazione.



Questa suddivisione non vale più, almeno nei suoi confini così netti:

- gli apprendimenti della parte iniziale della vita non bastano per sempre, occorre rinnovarli con una continua formazione;
- il lavoro inizia in forme flessibili e procede, con alternanze e rientri, tra formazione e lavoro, fino a età diverse;
- la fase di vita della pensione è caratterizzata da impegno attivo in molteplici settori della vita associata.

Se allora la scuola non esaurisce la formazione, la Riforma Moratti ha predisposto strumenti e risorse per suscitare l'interesse e la motivazione ad accedere, in qualunque momento della vita, alla rete di opportunità che la scuola stessa e il sistema formativo pubblico e privato offrono, per aggiornare le conoscenze in funzione professionale, ma anche per migliorare la qualità della vita.

Il mercato del lavoro dal canto suo ringrazia, perché sarà il principale beneficiario di queste iniziative e risponde agevolando tutte le iniziative dei lavoratori e le richieste delle imprese volte alla qualificazione professionale e al conseguimento di nuove competenze strategiche.

Qualcuno potrebbe obiettare che fin'ora a tante belle parole, nessun fatto concreto. Pazienza, le Riforme sono appena partite e i lavori nei cantieri legislativi sono a pieno regime. Gettati principi generali e gli intenti comuni, non tarderemo molto a leggere in Gazzetta Ufficiale i decreti applicativi che, come dice del resto la parola stessa, applicano per filo e per segno fin nei dettagli, le linee generali dettate dalle due riforme.

◆◆◆ Il mercato del lavoro in Italia

Nel confronto con i partner europei, il mercato del lavoro italiano continua a contraddistinguersi per dimensione contenuta, alto livello di disoccupazione, marginale partecipazione femminile, disoccupazione giovanile e di lunga durata tra i più alti in Europa.

Eppure nel periodo 1995-2001 il nostro mercato ha messo a segno una rilevante accelerazione, con benefici che gli hanno permesso di recuperare le distanze con gli standard europei.

Con la Legge Biagi l'Italia si avvia, nell'ambito della "*Strategia europea per l'occupazione*" definita nel 2000 a Lisbona, ad attivare strumenti e azioni finalizzate al raggiungimento di un mercato del lavoro trasparente ed efficiente caratterizzato da un ampio un accesso a una occupazione regolare e di qualità.

Sono quattro i pilastri su cui si regge la *Strategia europea per l'occupazione*:

Nel periodo 1995-2001 il mercato del lavoro italiano porta a segno molti traguardi positivi, ma resta ancora molto da fare.



- *1° pilastro: Una nuova cultura imprenditoriale*

Le azioni previste mirano ad agevolare l'avviamento e la gestione delle imprese, sviluppare il mercato per il capitale di rischio e rendere il sistema fiscale più favorevole all'occupazione

- *2° pilastro: Una nuova cultura dell'occupabilità*

Le azioni previste mirano ad affrontare la disoccupazione di lunga durata e quella giovanile, agevolare la transizione dalla scuola al mondo del lavoro e sviluppare un approccio partecipativo tra imprese che le parti sociali

- *3° pilastro: Una nuova cultura di adattabilità*

Le azioni previste mirano a modernizzare l'organizzazione del lavoro e promuovere investimenti in risorse umane e incentivi fiscali per lo sviluppo della formazione all'interno dell'azienda

- *4° pilastro: Una nuova cultura delle pari opportunità*

Le azioni previste mirano a ridurre i divari tra i sessi, conciliare il lavoro e la vita familiare e facilitare il ritorno delle donne al mondo del lavoro

Ma prima di analizzare la Riforma Biagi, le sue linee ispiratrici e gli strumenti che attiva, facciamo una panoramica sul mercato del lavoro italiano e sulle sue peculiarità, con un occhio d'attenzione all'Europa.

◇ **Sette anni da record**

Il 2002 ha segnato, per il mercato del lavoro italiano, il settimo anno di crescita ininterrotta dell'occupazione, dopo la crisi del 1992-1995. La fase di espansione occupazionale 1996-2002 è certamente una delle più lunghe di cui l'Italia abbia goduto dalla fine della Seconda Guerra mondiale: e non mancano le novità. Per cominciare, a differenza di quanto era accaduto in passato, il mercato del lavoro italiano si è mosso in sincronia con il ciclo occupazionale europeo, iniziato nel 1995.

Non solo ma negli ultimi sette anni, l'occupazione italiana è cresciuta in media annua dell'1,2 per cento, mentre nella fase di espansione economica degli anni Ottanta la crescita era stata dell'1,0 per cento. L'intensità della crescita occupazionale è così sorprendente proprio se la si confronta con i ritmi di espansione del Prodotto interno lordo: nonostante un tasso di crescita del Pil inferiore, la creazione di posti di lavoro non solo non è rallentata, ma ha addirittura superato il ritmo del ciclo precedente.

Nonostante questi risultati, nel confronto con i partner europei, il mercato del lavoro italiano continua a contraddistinguersi per la dimensione contenuta: i valori del tasso di attività e del tasso di occupazione sono comparativamente bassi, mentre il tasso di disoccupazione è elevato.

In Italia, solo il 54% della popolazione in età da lavoro costituisce la forza lavoro



Nel 2001 soltanto poco più di sei italiani su 10 in età 15-64 sono nelle forze di lavoro e soltanto poco più di uno su due sono occupati, mentre nella media dell'Ue sia il tasso di attività che quello di occupazione si collocano a livelli superiori a quelli italiani di circa 10 punti percentuali. D'altro canto, sempre nel 2003 il 9,2 per cento delle forze di lavoro è in cerca di occupazione, mentre nella media Ue la quota è del 7 per cento.

Il nostro ciclo di crescita dell'occupazione, iniziato nel terzo trimestre del 1995, concorda con la media europea solo nel tasso di attività (cresciuto di 2,7 punti percentuali contro gli 1,8 della media Ue); mentre nel tasso di occupazione la distanza è rimasta pressoché inalterata (è cresciuto di circa quattro punti in entrambi i casi), e in quello di disoccupazione il miglioramento medio dell'Unione europea (-2,8 punti) è stato superiore a quello italiano (-1,9 punti).

I disoccupati di lunga durata costituiscono il 62,2 per cento delle persone in cerca di occupazione.

Quest'ultimo risultato è dovuto al fatto che la crescita dell'occupazione, per quanto sensibile (+7,2 per cento), è stata inferiore a quella della media Ue (+8,7 per cento), mentre quella della partecipazione è stata superiore.

L'evoluzione del ciclo occupazionale italiano, seppure partito in ritardo di circa un anno rispetto alla media Ue, ha raggiunto i risultati più consistenti soltanto dopo il 1999, quando la performance italiana è diventata progressivamente migliore di quella del Regno Unito e, successivamente, della Germania e della media Ue.

In ogni caso, la performance italiana nel ciclo occupazionale può considerarsi più favorevole di quella tedesca e analoga a quella inglese e francese, anche se nettamente peggiore di quella spagnola (che, partendo da livelli più bassi, ha conseguito una crescita del tasso di occupazione di ben 11,6 punti percentuali).

◆ La disoccupazione "lunga"

Una caratteristica della disoccupazione italiana è la sua maggiore durata. In particolare, i disoccupati di lunga durata costituiscono il 62,2 per cento delle persone in cerca di occupazione, contro il 40,2 della media Ue, mentre l'incidenza sul totale delle forze di lavoro è, in Italia, quasi il doppio di quella della media Ue (rispettivamente 5,9 e 3,3 per cento). D'altro canto, nel tempo l'offerta di lavoro femminile è fortemente cresciuta; ma i meccanismi di selezione, tradizionalmente favorevoli all'occupazione dei maschi nelle età centrali, hanno continuato a spingere le donne e i giovani a sperimentare periodi di disoccupazione relativamente lunghi. Per le donne, la disoccupazione di lunga durata (12 mesi o più) costituisce in Italia una quota della disoccupazione maggiore che nel resto dell'Ue (62,5 per cento contro il 41,8 nella media Ue, il 52,9 in Germania e il 41,0 per cento in Spagna) e, corrispondentemente, una quota maggiore delle forze di lavoro (8,0 per cento contro una media del 3,9 e tassi dell'8,1 in Spagna e del 4,1 in Germania).

...nel 1997 su 100 giovani occupati o in cerca di un lavoro 19 erano disoccupati, mentre nel 2002 scesi a meno di 15.



La selezione continua a sfavorire anche i giovani, per i quali la disoccupazione di lunga durata, seppure in caduta, costituisce ancora oltre il 60 per cento della disoccupazione totale.

◆ **Occupazione per settori**

La struttura settoriale dell'occupazione italiana è ancora piuttosto tradizionale. La quota dell'agricoltura sull'occupazione totale è relativamente elevata (1 punto percentuale sopra la media Ue), e ancor più alta è quella del settore industriale (3 punti sopra la media Ue). Di conseguenza, come abbiamo già anticipato, nella prospettiva dei paesi economicamente più avanzati è possibile guardare all'economia italiana come ad un caso di "sottoterziarizzazione"; e ciò è particolarmente evidente se ci si riferisce al caso dei servizi alle persone e alle famiglie (3,4 punti sotto la media Ue) e dei servizi distributivi (1,8 punti sotto la media Ue).

Nonostante i passi avanti, la media Ue del tasso di attività e occupazione resta superiore a quella italiana di circa il 10%

◆ **Giovani, Università e lavoro**

Va detto che cresce la partecipazione dei giovani al mercato del lavoro, cioè la quota di quanti lavorano o sono in cerca di occupazione. È l'ingresso delle donne ad aver contribuito in maniera decisiva a questo risultato. Rispetto all'inizio degli anni '90 il numero dei lavoratori della classe di età 20-34enni è leggermente aumentato, tanto che se nel 1993 su 100 giovani 68 lavoravano o cercavano un'occupazione, nel 2002 i giovani attivi sono diventati 70.

L'aumento dei livelli di attività è stato registrato in tutto il paese, ma le differenze geografiche restano ancora notevoli: al Nord partecipano al mercato del lavoro circa 80 giovani su 100, nel Mezzogiorno meno di 60 su 100.

Ovunque, al Nord come al Sud, il numero degli attivi cresce al crescere del titolo di studio conseguito.

Se infatti consideriamo i giovani tra i 25 e i 34 anni (escludendo quelli tra i 20 e i 24 anni, in modo da tenere conto anche dei laureati che, presumibilmente non finiscono gli studi prima dei 25 anni) vediamo che la quota di attivi è pari al 75% per chi ha la licenza di scuola media inferiore, al 77% per i diplomati di scuola secondaria superiore, quasi all'86% per quanti hanno concluso un ciclo di studi accademico.

Resta il fatto che, a livello europeo, il nostro mercato del lavoro italiano si distingue negativamente per la bassa percentuale di lavoratori ad alta scolarità.

In Italia ci sono ancora pochi laureati. È quanto sentiamo ripetere spesso quando si discute del livello di istruzione nel nostro paese.

...nel 1997 su 100 giovani 19 erano disoccupati, mentre nel 2002 erano scesi a meno di 15.



In realtà questo è vero solo se si considera la popolazione nel suo complesso: infatti appena il 10% di chi ha tra i 25 e i 64 anni è in possesso della laurea, mentre il 21% ha la licenza elementare o nessun titolo di studio. Se però prendiamo in considerazione i soli giovani, i laureati sono di più e la quota di persone con licenza elementare o nessun titolo è molto bassa.

Il gap nell'istruzione superiore, molto meno evidente nelle generazioni più giovani, è in parte dovuto alle particolarità del sistema universitario italiano che, fino a pochi anni fa, non offriva in misura paragonabile alle università europee la possibilità di ottenere titoli con percorsi biennali o triennali.

Fino ad oggi, il fatto che in Italia molti iscritti all'università non siano arrivati alla laurea è dipeso dalla notevole concentrazione di studenti nei corsi di tipo lungo, dove gli abbandoni sono particolarmente frequenti per la durata elevata e la maggiore selettività.

Nei tradizionali corsi di laurea, il tasso di dispersione è infatti molto elevato: su 100 immatricolati soltanto 47 riescono a laurearsi. In particolare, nei gruppi di corsi di laurea geo-biologico e giuridico il rapporto fra laureati e immatricolati è piuttosto basso (con rispettivamente il 36% per il primo ed il 37% per il secondo), così come nei settori politico-sociale e scientifico (per entrambi il 41%).

Se si esclude il gruppo architettura, il cui elevato successo sembra dipendere più che altro dal drastico calo delle immatricolazioni determinato dall'introduzione del numero chiuso a partire dal 1993/94, il gruppo medico si distingue invece da tutti gli altri per l'alta percentuale di esiti positivi (soltanto 12 immatricolati su 100 abbandonano gli studi).

◇ **Disoccupazione giovanile**

Dopo un periodo di crescita fino alla metà degli anni '90, per i giovani tra i 20 e i 34 anni la disoccupazione si sta riducendo. Tanto che nel 1997 su 100 giovani occupati o in cerca di un lavoro 19 erano disoccupati, mentre nel 2002 i disoccupati sono diventati meno di 15.

Sono soprattutto le donne ad aver contribuito a questa diminuzione: il tasso di disoccupazione femminile è calato dal 23,9% del 1997 all'attuale 18,3%. Un simile risultato acquista tanto più rilievo quanto più si pensa alla fortissima espansione dell'offerta di lavoro femminile registrata in questi ultimi anni.

Le differenze territoriali però restano. Al Nord l'area della disoccupazione è molto contenuta (in particolare nel Nord-est il tasso di disoccupazione per i 20-34enni è pari al 4,4%). Ma scendendo verso il Centro-Sud e, in particolare, nel Mezzogiorno, un terzo dei giovani che vorrebbero lavorare risulta disoccupato.

Se ai differenziali territoriali si aggiungono quelli tra uomini e donne, il quadro appare ancora più variegato.

L'attivazione di lauree triennali vuole essere una spinta per superare il gap di istruzione superiore che distingue il nostro paese.



Nel 2002, su 100 giovani maschi di 20-34 anni residenti al Nord-Est, soltanto 3 sono disoccupati, mentre tra i loro coetanei residenti nelle regioni meridionali sono disoccupati in 24.

Per la componente femminile la situazione è analoga: su 100 giovani donne di 20-34 anni residenti al Nord-est soltanto 6 sono disoccupate, mentre tra le loro coetanee del Mezzogiorno ben 42 sono in cerca di un'occupazione. Così, posta pari a 1 la probabilità di risultare disoccupato per un uomo del Nord-Est, essa risulta pari a 13 per una donna del Mezzogiorno.

Gli immatricolati che ottengono migliori risultati sono quelli che hanno il diploma liceale: su 100 immatricolati, 62 riescono a laurearsi 6 anni dopo. Le maggiori difficoltà le incontrano invece i ragazzi che escono dagli istituti professionali che, con un pari appena al 23%, sono distanti anche dagli studenti che provengono dagli istituti magistrali (38%) e tecnici (36%).

La disoccupazione giovanile nel Sud è in media oltre sei volte superiore a quella del Nord.

◆ Il lavoro autonomo

Un'ulteriore particolarità della nostra struttura occupazionale è data dal livello molto elevato dell'occupazione indipendente, che presenta un'incidenza sull'occupazione totale quasi doppia rispetto alla media Ue, e di quasi 10 punti percentuali superiore a quella, pur tradizionalmente elevata, della Spagna.

Oltre a ricordare, a questo proposito, la diffusione in Italia delle figure imprenditoriali, che si correla con dimensioni medie delle imprese significativamente minori che nella media europea, va notato che l'occupazione indipendente (e il settore dei servizi) sono stati per molti anni la principale valvola di sfogo del mercato del lavoro, che ha consentito l'aggiustamento dell'occupazione alle fasi cicliche negative e il conseguimento dell'opportuno livello di flessibilità del lavoro.

Molte attività che altrove sarebbero state regolate da rapporti di lavoro dipendente, in Italia sono state organizzate attraverso rapporti di lavoro autonomo, e ciò avviene in misura rilevante ancora oggi, soprattutto attraverso le figure di collaborazione continuativa e di associazione in partecipazione.

Per questa ragione le forme tradizionali del lavoro atipico alle dipendenze (part time e lavoro temporaneo) hanno preso piede in Italia solo di recente, soprattutto a partire dalla ricordata crisi occupazionale del 1992-95 e con l'introduzione di nuove modalità di impiego atipico e la flessibilizzazione delle forme preesistenti realizzate dal "pacchetto Treu" (legge 196/97).

Il livello di diffusione, tuttavia, per quanto in crescita ad un ritmo piuttosto rapido, è ancora sensibilmente inferiore alla media Ue (meno della metà nel caso del part-time e -3,6 punti in quello del lavoro temporaneo).

L'Italia ha la più alta percentuale di lavoro indipendente in Europa, il 10% superiore al valore della Spagna.



◆ Se il lavoro è una questione di genere

Nel complesso dell'Unione, il tasso di occupazione è passato dal 59,9 per cento nel 1995 al 63,9 per cento nel 2001, con un incremento di 4 punti percentuali. Ciononostante, per poter raggiungere l'obiettivo fissato in occasione del Consiglio europeo tenutosi a Lisbona nel 2000, che prevede un tasso di occupazione dell'Ue pari al 70 per cento entro il 2010, l'indicatore dovrebbe salire di altri sei punti percentuali in nove anni, un risultato che appare difficilmente perseguibile a fronte del rallentamento in corso nella dinamica occupazionale.

L'Italia, peraltro, è ancora molto lontana dai target di Lisbona: nel 2001 il tasso di occupazione si è attestato al 54,5 per cento (15,5 punti in meno). Tuttavia, distinguendo per genere, gli uomini sono molto più vicini alla media europea e agli obiettivi di Lisbona di quanto non lo siano le donne: il tasso di occupazione maschile è, infatti, pari al 68,1 per cento, con una differenza inferiore ai 5 punti percentuali rispetto alla media dell'Unione. Per le donne, invece, il ritardo è molto ampio: il tasso di occupazione è pari ad appena il 40,9 per cento, quasi 14 punti in meno della media europea e 19 punti in meno del target di Lisbona.

Questo aspetto del mercato del lavoro italiano è in parte legato a fattori culturali, connessi con il tradizionale (e in troppo lenta evoluzione) "modello mediterraneo" di divisione del lavoro all'interno della famiglia. Il modello continua a spingere le donne italiane a impegnare una quota molto rilevante del proprio tempo nel lavoro di cura. Una causa ulteriore è da ricercare, poi, nella ridotta dimensione del mercato del lavoro, attestata dal basso tasso di occupazione.

Se il sistema economico italiano è in grado di occupare solo (poco più di) una persona in età di lavoro su due (54,5 per cento), questa persona è in larga prevalenza di sesso maschile (62,5 per cento), molto spesso in età centrale (nella classe di età 25-54 è occupato l'85,5 per cento degli uomini e solo il 52,8 per cento delle donne) e con familiari a carico. Sia le istituzioni di regolazione del mercato del lavoro, sia i comportamenti delle imprese hanno, infatti, tradizionalmente mirato a favorire l'occupazione dei capofamiglia maschi.

La componente maschile del mercato del lavoro italiano, infatti, pur con il grave handicap di una partecipazione giovanile nettamente inferiore a quella europea (13,7 punti percentuali sotto la media nella classe di età 15-19), ha una distribuzione per età piuttosto vicina a quella media dell'Unione.

I tassi di occupazione nelle classi centrali di età (35-49) raggiungono valori superiori al 90 per cento, più elevati della media europea, mentre permane un consistente divario nelle classi di età più avanzate. In particolare, tra i 55 ed i 59 anni il divario con l'Ue è ancora di 14 punti percentuali, in conseguenza della più accentuata tendenza al ritiro anticipato dal mercato del lavoro.

Il tasso di attività delle donne italiane (47%) è di circa 13 punti percentuali inferiore alla media Ue.



Per quanto riguarda la componente femminile, il tasso di occupazione risulta inferiore in ogni classe d'età: per le classi più giovani tende ad aumentare con l'età più lentamente della media europea e decresce già a partire dai 40 anni, con un leggero anticipo rispetto a quanto avviene negli altri paesi europei. In conseguenza di questo andamento, la differenza tra l'Italia e l'Unione europea, escludendo le classi di età estreme, diminuisce passando dai 20 ai 30 anni, per poi aumentare di nuovo da un minimo di 11,3 punti percentuali nella classe di età 30-34 anni fino a 18,8 punti tra i 55 e i 59 anni.

Le difficoltà nella conciliazione tra l'attività lavorativa e le necessità familiari emergono con grande evidenza analizzando il tasso di occupazione delle donne tra i 20 e i 49 anni rispetto al numero di figli. In Italia, il tasso di occupazione è pari al 54,7 per cento per le donne senza figli, al 53,1 per cento per le donne con un figlio, scende al 46,6 per cento per le donne con due figli e cala ulteriormente fino a portarsi al 34,2 per cento per le donne con tre o più figli. Questo fenomeno è piuttosto comune nell'Unione europea, anche in paesi dove il tasso di occupazione femminile è sensibilmente più alto rispetto all'Italia, quali l'Olanda e la Germania.

Tuttavia, in altri paesi, quali il Belgio, la Francia e il Portogallo, il tasso di occupazione delle donne con un figlio supera quello delle donne senza figli. In questi paesi, per le donne che hanno un figlio risulta meno difficile partecipare attivamente al mercato del lavoro, anche per la presenza di servizi adeguati e per le norme che regolano il mercato del lavoro.

La possibilità di accedere ad un'occupazione a tempo parziale costituisce uno dei principali strumenti che permettono di ridurre le difficoltà nel conciliare il carico familiare con gli impegni di lavoro, e sembra essere una determinante importante per la partecipazione e per l'occupazione femminile: nei paesi nei quali l'occupazione part-time è più sviluppata risulta anche più elevata l'occupazione; mentre dove l'occupazione a tempo parziale è meno diffusa risultano inferiori tanto la partecipazione quanto l'occupazione femminile.

In Italia, il lavoro a tempo parziale non è diffuso come negli altri paesi dell'Unione europea, essendo pari a circa la metà della media europea: l'8,9 per cento a fronte del 17,6 per cento nella media Ue. Solo in Spagna e in Grecia l'incidenza del part-time è più bassa che in Italia.

Il ricorso al tempo parziale, così utile per conciliare tempi del lavoro e tempi della famiglia, è ancora poco praticato: 8,9% contro il 17,6 dell'Ue.

◇ Il lavoro part-time

Il part-time rappresenta un importante strumento di flessibilità, utilizzato in particolare dalle donne. In tutta l'Unione europea, la percentuale di occupati a tempo parziale tra le donne è più alta che tra gli uomini: in Italia raggiunge il 17,7 per cento (rispetto ad una media europea del 33,5 per cento), è pari al 43,9 per cento nel Regno Unito, al 39 per cento in Germania ed al 30,3 per cento in Francia; raggiunge, inoltre, picchi molto più elevati in altri paesi (ad esempio in Olanda sale fino al 71,3 per cento).



Gli uomini in part-time sono appena il 3,6 per cento in Italia e il 5,7 nella media Ue.

Una significativa differenza nell'utilizzo del part-time tra uomini e donne è rappresentata dalla distribuzione per età.

Se gli uomini hanno occupazioni a tempo parziale principalmente nelle prime fasi della vita lavorativa (sia per le difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro sia per la necessità di conciliare studio e attività lavorativa), per le donne l'utilizzo del part-time cresce con l'età, essendo più legato all'aumento dei carichi familiari, alle scelte personali e ai vincoli posti dal mercato all'inserimento tardivo o al reinserimento quando i figli sono diventati più autonomi.

Nella media dell'Unione europea la quota di occupati part-time tra gli uomini supera il 16 per cento tra i 15 ed i 24 anni, scende al 3,7 per cento tra i 25 ed i 49 anni e risale moderatamente nell'ultima fase della vita lavorativa portandosi, nella classe 50-64 anni, al 6,5 per cento. In Italia si osserva un profilo diverso e con percentuali nettamente inferiori: 6,2, 3,3 e 3,8 per cento rispettivamente.

Anche per quanto riguarda l'andamento per età dell'incidenza del lavoro a tempo parziale sul totale delle occupate, l'Italia si differenzia dalla media europea: laddove nella media delle donne europee la quota di dipendenti a tempo parziale sale continuamente, dal 30,7 per cento tra le giovani (15-24 anni) al 37,9 per cento tra le donne di età compresa tra i 50 ed i 64 anni, in Italia l'utilizzo del part-time raggiunge il massimo nella fascia d'età tra i 25 e i 49 anni (18,8 per cento).

A riprova che il part-time costituisce uno strumento di conciliazione tra lavoro e famiglia, è da rilevare che le donne, molto più degli uomini, giustificano la scelta di un impiego a tempo parziale anziché a tempo pieno, la necessità di prestare cure ai propri familiari, conviventi e non. Nell'Unione europea, anche l'incidenza del lavoro temporaneo è maggiore tra le donne di quanto non lo sia tra gli uomini.

Nel 2001, ad esempio, il 14,4 per cento delle lavoratrici dipendenti aveva un lavoro a tempo determinato, contro il 12,3 per cento degli uomini. Questo avviene in tutti gli stati membri dell'Unione, senza eccezioni, anche se il numero di lavoratori coinvolti varia notevolmente nei diversi paesi.

Il lavoro temporaneo è particolarmente diffuso in Spagna (dove, nel 2001, circa un terzo degli occupati aveva un contratto a tempo determinato), mentre è poco diffuso (sotto l'8 per cento) in Irlanda e Regno Unito, ma anche in Italia (9,5 per cento).

La differenza tra uomini e donne è particolarmente ampia in paesi come la Finlandia, il Belgio e l'Olanda.

Nella media Ue, quasi il 40 per cento dei dipendenti con un contratto a tempo determinato ha meno di 25 anni, e questo sembra indicare che, in molti casi, questi contratti coprono un periodo di training o di prova.

Se gli uomini hanno occupazioni a tempo parziale principalmente nelle prime fasi della vita lavorativa, per le donne l'utilizzo del part-time cresce con l'età, essendo più legato all'aumento dei carichi familiari.

In Italia il lavoro temporaneo è poco diffuso e coinvolge lavoratori con età mediamente maggiore



L'Italia, in particolare, presenta la quota più bassa di occupati a tempo determinato con meno di 25 anni. Solo il 22,7 per cento dei lavoratori temporanei ha meno di 25 anni (15 punti sotto la media europea) e inoltre, mentre per i giovani tra i 15 e 24 anni l'incidenza dei lavoratori temporanei sul totale dei dipendenti è inferiore alla media dell'Ue, per le età adulte, questa risulta di entità analoga. In Italia, dunque, i contratti a tempo determinato coinvolgono occupati con età mediamente maggiore rispetto agli altri paesi dell'Unione.

◆ La Strategia europea per l'occupazione

Nel periodo 1995-2001 il mercato del lavoro italiano ha messo a segno una rilevante accelerazione, con benefici effetti di miglioramento dell'occupazione delle donne e dei giovani, e di riduzione della disoccupazione, in particolar modo di quella di lunga durata.

Un incentivo importante è stata la *Strategia europea per l'occupazione*, varata dal Consiglio europeo di Lussemburgo nell'autunno 1997 in ottemperanza del dettato del Trattato di Amsterdam di quello stesso anno, e rafforzata poi nel 2000 con gli obiettivi quantitativi fissati per il 2010 dal Consiglio europeo di Lisbona:

La *Strategia europea per l'occupazione* è stato incentivo importante per le politiche del lavoro in Italia, compresa la Riforma Biagi, di chiaro respiro europeo.

- 70% di occupati tra le persone di età compresa tra i 15 e i 65 anni (rispetto all'attuale media del 61%: l'Italia si colloca al 56%)
- 60% di occupazione femminile (l'attuale media europea è al 51%, mentre l'Italia si colloca al 42,0%)
- 50% di occupati tra le persone che hanno oltre 55 anni (in Italia attualmente raggiungono solo il 29,0%)

La Strategia inoltre ha attivato tra i paesi partner un processo di convergenza coordinata verso le performance occupazionali dei mercati del lavoro più sviluppati, basato sull'attuazione di Piani nazionali annuali di azione per l'occupazione (*National Action Plans* o *Naps*): questi piani permettono di attivare procedure di sorveglianza multilaterale in tutto analoghe a quelle messe in atto a suo tempo per il conseguimento degli obiettivi di Maastricht.



◆◆◆ Una riforma del lavoro! Ma era necessaria?

Alla luce di quanto considerato del mercato del lavoro italiano, è comprensibile come la Riforma Biagi intenda incidere su quelle che a ragione possono essere considerate come priorità: la disoccupazione giovanile, la disoccupazione di lunga durata, la concentrazione della disoccupazione nel Mezzogiorno, il modesto tasso di partecipazione delle donne e degli anziani al mercato del lavoro.

Per combattere questi fenomeni di debolezza verranno introdotte forme di flessibilità regolata che tengano conto delle esigenze delle imprese, della competitività internazionale, della tutela del lavoratore e della valorizzazione del lavoro.

Su questa linea si inserisce anche l'introduzione di nuove tipologie di contratto in grado, da una parte, di adattare l'organizzazione del lavoro ai cambiamenti dell'economia e, dall'altra, di allargare la partecipazione al mercato del lavoro di soggetti a rischio di esclusione sociale. L'attenzione verso il Mezzogiorno d'Italia e lo storico divario che lo separa al resto del Paese non viene meno: la Riforma Biagi prevede infatti politiche del lavoro efficaci e moderne in grado di favorire le categorie di persone che oggi, specie al Sud, incontrano maggiori difficoltà nell'accesso a un lavoro regolare e di buona qualità.

Queste azioni saranno accompagnate da un consolidato ruolo delle organizzazioni di tutela e rappresentanza, con particolare attenzione alle forme bilaterali, in funzione della gestione di attività utili alle politiche per l'occupazione.

I punti di intervento della Riforma Biagi: disoccupazione giovanile e di lunga durata, lavoro femminile, categorie svantaggiate, Mezzogiorno d'Italia.

◆ Linee guida della Riforma

La riforma del lavoro punta su due linee di azione principali:

- *Liberalizzazione e potenziamento dell'attività di intermediazione* per quanti cercano lavoro. Se da una parte il servizio pubblico stenta a decollare con il suo 4% di intermediazioni gestite, l'intervento dei privati - anche sulla scia dell'esperienza positiva registrata dalle società di lavoro interinale - si profila come svolta per portare l'Italia in linea con gli standard europei.

Presso il Ministero del Welfare è già stato attivato un albo delle agenzie per il lavoro articolato in più sezioni: per le agenzie di somministrazione di lavoro, per le agenzie di intermediazione, ma anche per le agenzie di ricerca e selezione del personale e per quelle di supporto alla ricollocazione professionale. E se la platea di quanti potranno fare intermediazione si allarga, inglobando ad esempio anche le università, vengono messi parallelamente nero su bianco i requisiti giuridici e finanziari di quanti potranno iscriversi all'albo, sul modello delle agenzie di lavoro interinale. Un modo per garantire la qualità del servizio e per evitare truffe e abusi.



Più soggetti, pertanto, accomunati da un'unica missione, quella di fornire quante più opportunità possibili (professionali e formative) ai disoccupati, ma al tempo stesso legati in rete. Con il decreto partirà infatti anche la borsa continua del lavoro così da garantire la trasmissione delle informazioni da una parte all'altra del Paese.

- *Flessibilità/ampliamento dei servizi/tipologie contrattuali*

In arrivo una "batteria" di contratti per: dare più flessibilità alle imprese, permettere ai giovani di accedere al mercato (apprendistato e inserimento) e conciliare i tempi di lavoro con quelli della famiglia (part-time).

Va in questa direzione l'introduzione del lavoro ripartito (Job sharing) o di quello a chiamata (Job on call), ma anche la semplificazione e lo snellimento del part time.

In parallelo il decreto sceglie anche la strada dell'innovazione. È infatti innovativo per l'Italia la scelta di autorizzare l'affitto di manodopera anche a tempo indeterminato. Come accade negli Stati Uniti, un'azienda potrà così scegliere di affittare per la gestione del suo personale lo staff da una società "appaltatrice". Certo, non potrà farlo sempre e comunque ma solo nel caso di specifiche esigenze "produttive e organizzative", e solo entro certi limiti quantitativi fissati dai contratti.

Una specificazione, questa, che conferma la centralità attribuita dalla riforma al ruolo della contrattazione collettiva nazionale.

Nuovi contratti: job on call. Job sharing, lavoro accessorio o occasionale, lavoro a progetto, lavoro intermittente

◆ **Il lavoro cambia così**

Una riforma di ampio respiro quella elaborata dal giurista del lavoro Marco Biagi. In breve questi i cambiamenti che a breve termine investiranno il nostro mercato del lavoro.

- *La rete dei servizi pubblici e privati che accompagnano al lavoro*

In Italia gli operatori privati del mercato del lavoro sono rappresentati quasi soltanto dalle agenzie che forniscono lavoro in affitto a tempo determinato. Così, chi cerca lavoro o cerca lavoratori brancola nel buio e si affida a meccanismi inefficienti come le reti degli amici, i passaparola, le conoscenze dei genitori, ecc. La Riforma Biagi consentirà lo sviluppo e la diffusione degli operatori privati mentre la recente revisione delle funzioni degli uffici pubblici consentirà anche ad essi di erogare servizi. I servizi privati sono gratuiti per i lavoratori in quanto l'onere è a carico dell'impresa. Operatori pubblici e privati saranno poi collegati tra di loro da un sistema informatico che consentirà agevolmente, su tutto il territorio nazionale, di far incontrare domanda e offerta di lavoro.



- *La definizione di nuove formule di regolamentazione del lavoro*
Vengono qui riviste le regole del contratto a tempo parziale all'insegna della flessibilità, con l'introduzione delle clausole flessibili e le clausole elastiche. Le prime consentono, entro limiti predeterminati, una variazione della distribuzione dell'orario di lavoro; le seconde permettono una variabilità in aumento e in diminuzione dell'estensione temporale della prestazione lavorativa dedotta in contratto.

Viene poi introdotto il lavoro intermittente, ovvero contratti di lavoro che prevedono tempi di lavoro certi e/o tempi di lavoro incerti durante i quali la persona è a disposizione ricevendo una adeguata indennità.

Viene promosso il lavoro a coppia (in inglese, job sharing) che consente a due o più persone (coniugi, madri, studenti, ecc.) di garantire insieme una prestazione di lavoro, distribuendosi liberamente settimane, giornate o parti della giornata di lavoro. Elemento caratterizzante del contratto di lavoro a coppia è il vincolo di solidarietà che implica la presenza di un'unica e identica obbligazione lavorativa in capo ai due lavoratori.

Le collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.) dovranno essere ricondotte a rapporti in base ai quali il lavoratore assume stabilmente, senza vincolo di subordinazione, l'incarico di eseguire un progetto o un programma di lavoro, o una fase di esso, concordando direttamente con il committente modalità di esecuzione, durata, criteri e tempi di corresponsione del compenso. Infine la Riforma Biagi vara il lavoro occasionale e accessorio che farà emergere quelle attività di cura e di assistenza (baby sitting, badanti, lezioni private, giardinaggio, ecc.) o comunque di breve durata che oggi sono quasi sempre sommerse.

- *La collaborazione tra le organizzazioni dei lavoratori e degli imprenditori*

La Riforma Biagi sostiene la collaborazione tra le rappresentanze dei lavoratori e degli imprenditori attraverso la libera creazione di organismi dalle stesse gestiti per obiettivi condivisi (enti bilaterali). Le nuove norme impegnano le imprese al rispetto di tutti i contenuti contrattuali che spesso includono anche l'adesione a questi organismi.

Agli enti bilaterali sono in particolare affidati vari compiti che rafforzano i servizi alle persone che cercano lavoro (collocamento), che entrano o rientrano nel mercato del lavoro (formazione), che stipulano contratti di lavoro (certificazione della volontà delle parti). In questo modo la riforma intende promuovere un modello di relazioni industriali di tipo partecipativo-collaborativo.

La Riforma Biagi sostiene la nascita di enti bilaterali fra rappresentanti delle imprese e dei lavoratori



- *Il coordinamento delle attività di prevenzione e di vigilanza*
Un moderno mercato del lavoro impone l'adattamento dell'apparato ispettivo, che sarà chiamato a svolgere non solo le tradizionali funzioni repressive e sanzionatorie, ma anche vere e proprie funzioni preventive e di sostegno al regolare e corretto funzionamento dei rapporti di lavoro. Uno stretto coordinamento tra le attività ispettive di Inps, Inail e Ministero del Lavoro consentirà di evitare il loro casuale succedersi nella stessa impresa, allargando – con il superamento delle sovrapposizioni – il loro campo di vigilanza.

◆ **Se il lavoro entra nella Rete**

Tra le innovazioni poste in campo dal decreto di attuazione della legge Biagi (il 276/2003, la creazione di una Borsa continua nazionale del lavoro è senza dubbio una delle più attese. La Borsa permetterà a Internet di diventare una corsia preferenziale per favorire l'incontro tra domanda e offerta.

La Borsa si presenterà come una banca dati online alimentata da tutte le informazioni utili per favorire l'ingresso nel mercato e il reclutamento di manodopera, imperniato su nodi regionali. Una borsa telematica del lavoro, perché? Le premesse alla creazione della Borsa del lavoro, si basano nell'estrema difficoltà che i cittadini hanno sinora incontrato nel cercare lavoro e/o lavoratori. Le cause principali del ritardo italiano sono essenzialmente tre:

- un sistema ancora troppo legato ai servizi pubblici, nonostante l'introduzione, nel recente passato, del lavoro interinale e delle agenzie di intermediazione;
- il mancato sviluppo di adeguati servizi di supporto all'utenza finale a fronte di strutture che hanno operato maggiormente a livello di backoffice (adempimenti) e registrazione di eventi;
- la frammentazione e l'incomunicabilità esistente tra i singoli servizi presenti sul territorio.

La riforma punta, in linea con gli indirizzi comunitari, a favorire la maggior efficienza e trasparenza del mercato del lavoro, all'interno del quale cittadini, lavoratori, disoccupati, persone in cerca di un lavoro, soggetti autorizzati o accreditati e datori possono decidere di incontrarsi in maniera libera. Un sistema alimentato da tutte le informazioni utili immesse liberamente nel sistema stesso sia dagli operatori pubblici e privati, autorizzati o accreditati, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese.

La Borsa del lavoro ovvero un alleato in più per superare le difficoltà di cercare o lavoratori.



La Borsa continua nazionale del lavoro sarà però accessibile anche da parte dei lavoratori e delle imprese, liberamente e da qualunque punto "di rete attraverso gli accessi appositamente dedicati da tutti i soggetti pubblici e privati, autorizzati o accreditati".

I lavoratori e le imprese avranno facoltà di inserire nuove candidature o richieste di personale liberamente e senza rivolgersi agli intermediari. Gli operatori pubblici e privati, accreditati o autorizzati, forniranno le indicazioni di lavoratori e imprese alla Borsa continua nazionale del lavoro. Le informazioni contenute dalla borsa online costituiranno anche una base statistica per le azioni di monitoraggio del Welfare. La Borsa del lavoro sostituisce il Servizio informativo lavoro (Sil) che continuerà comunque a esistere fino alla completa attivazione della Borsa.

Un area virtuale liberamente accessibile, dove scambiare informazioni, richieste e Cv.



MESTIERI E PROFESSIONI

Come scegliere il proprio futuro, la propria carriera? E soprattutto, come imboccare una strada, un percorso di studi e di lavoro, in grado di soddisfare le nostre aspettative? Ci vorrebbe la sfera di cristallo, risponderebbe qualche burlone. Niente affatto, nessuna preveggenza, semmai previsione, quella espressa da Excelsior sui fabbisogni occupazionali. Excelsior è l'indagine realizzata annualmente da Unioncamere in collaborazione con il Ministero del Lavoro, una ricerca scrupolosa che coinvolge oltre 100 mila imprese di tutti i settori economici e di tutte le tipologie dimensionali. In 5 anni di vita, si è sempre rivelata sicura guida per i giovani in cerca di risposte e per i decisori pubblici.

Ecco allora cosa ci racconta per il 2003. L'occupazione registra un saldo positivo di circa 250.000 posti di lavoro disponibili presso le aziende italiane, a fronte di un fabbisogno complessivo di oltre 670mila lavoratori. Le possibili nuove assunzioni potrebbero essere oltre 672.472, a fronte di 420 mila persone in uscita. Registrando, dunque, un saldo positivo di 254 mila nuovi posti di lavoro, pari ad un incremento del 2,4% rispetto al 2002. Il 41,8% dei nuovi lavoratori richiesti dalle imprese (281.361 addetti) potrebbe essere occupato nell'industria. Il restante 58,2% (391.111) nei servizi. Oltre la metà di questi è assunta da aziende del Nord, mentre quasi il 70% è occupata in imprese con meno di 50 dipendenti. Secondo Excelsior, le uscite dal mercato del lavoro, previste per il 2003, tra pensionamenti e scadenze di contratto, sono 418.415. Il 58,8% delle quali nell'industria e il 41,2% nei servizi. Il 60% di coloro che esce dal ciclo produttivo risiede al Nord.

Buone notizie per quanto riguarda il tasso di crescita della base occupazionale che conferma, anche per il 2003, la prevalenza del Mezzogiorno sulle altre aree. Infatti il Sud e le isole registrano i valori più elevati per quanto riguarda i nuovi posti (+8%) sia con riguardo al saldo occupazionale +3,8% (oltre 78 mila posti di lavoro in più rispetto al 2002). Seguono le realtà del Nord-Est (+6,7% le nuove assunzioni e +2,7% il saldo) quelle del Centro (rispettivamente +6,3% e +2,4%). Mentre le regioni del Nord Ovest registrano un +5,5% e +1,5%. La ricerca di Unioncamere evidenzia, inoltre, alcuni ostacoli che le imprese si trovano di fronte. Ad iniziare da quello di trovare il lavoratore giusto per il posto giusto. E più si andrà avanti e più il mercato del lavoro non offrirà quelle professionalità specifiche richieste dagli imprenditori. Nel 2003, il 41% delle assunzioni programmate è di difficile reperimento. In particolare le imprese evidenziano la necessità di sostenere gli oneri anche di una ulteriore formazione delle figure che inseriscono nel loro organico.

Il Sistema Informativo Excelsior e la relativa indagine annuale sui fabbisogni di professionalità delle imprese si collocano ormai stabilmente all'interno del Sistema Informativo del Lavoro del Ministero del Lavoro.



La formazione aggiuntiva è prevista per il 50,7% delle assunzioni del 2003. Si tratta di un dato crescente, rispetto ai due anni precedenti (40,4% nel 2002). Nel 2003 il settore produttivo, dove si trovano più occasioni di lavoro, è quello industriale (32,8%). Ma le imprese sarà quasi impossibile trovare meccanici, manutentori, muratori, sarti. O ancora avere un falegname alle loro dipendenze. Così come nel campo turistico-commerciale e dei servizi sembra che nessuno voglia più fare il cuoco, il camionista o l'assistente socio-sanitario. In calo anche le assunzioni nelle professioni specialistico-tecniche, come impiegati amministrativi o addetti informatici.

A livello territoriale, le difficoltà maggiori le trovano le aziende del Nord Est. A livello regionale la realtà che evidenzia i maggiori punti di criticità è l'Emilia Romagna. Mentre sotto la media si trova tutto il Mezzogiorno.

Sul fronte della formazione, l'indagine Excelsior evidenzia come l'alternanza scuola-lavoro piaccia alle imprese italiane. Ben 126.000 imprese, pari al 10,7% di tutte le aziende con almeno un dipendente, hanno ospitato nel 2002 tirocinii formativi o stage. Particolarmente sensibili alla formazione si sono dimostrate le aziende di medie e medio-grandi dimensioni. Un'impresa su due ha ospitato allievi in stage nel 2002. I tirocini piacciono soprattutto alle realtà produttive del Nord. Mentre il Mezzogiorno denuncia un grave ritardo. Nel 2002 solo il 6,4% delle imprese del Sud ha avuto tirocinanti o stagisti, rispetto al 13,6% del Nord Est, del 12,1% del Nord Ovest e del 10,5% del Centro Italia.

Natale Forlani, amministratore delegato di Italia Lavoro, commentando l'analisi dell'Unioncamere richiama l'attenzione sulla difficoltà del reperimento del personale. *"Non c'è una terapia unica - ha detto -. Da una parte c'è stato l'esodo di lavoratori per motivi pensionistici, superiore al tasso dei nuovi ingressi. E dall'altra un'insufficiente creazione di personale qualificato da parte del sistema dell'istruzione"*.

Occorre, quindi, *"aumentare il flusso di immigrazione qualificata. Mentre per i lavori non qualificati bisogna attingere al bacino delle donne adulte e aumentare la quota di immigrazione legale. Bisogna poi sperimentare "nuove tecniche di formazione"*, ha concluso Forlani.

◆ **Le previsioni Excelsior**

L'occupazione cresce ancora in Italia grazie alle piccole e medie imprese, che continuano a svolgere un ruolo sociale che merita rispetto e attenzione. Far crescere queste imprese rimane un obiettivo di politica economica prioritario per il Paese. In particolare, la riforma del diritto societario e l'attuazione di quella fiscale rappresentano tasselli fondamentali di questa politica.

La misurazione della domanda effettiva di professioni nei diversi bacini territoriali del lavoro è il primo obiettivo dell'Indagine Excelsior.

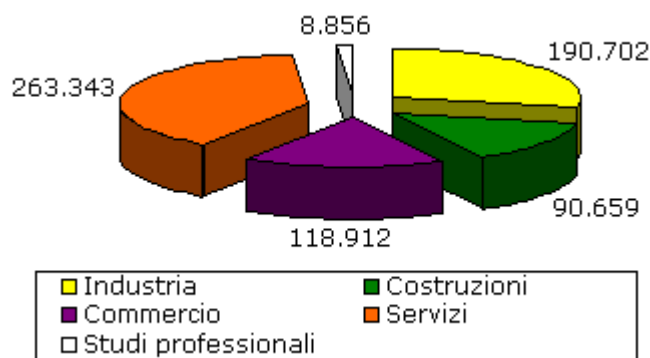
I risultati dell'indagine Excelsior sono proiezioni dell'andamento dell'occupazione in Italia; alle imprese intervistate viene infatti richiesto quali sono le previsioni di fabbisogno occupazionale per i successivi 18 mesi. Pertanto Excelsior 2003, indica cosa accadrà nel mercato del lavoro italiano nel 2003 secondo le esigenze espresse dalle aziende intervistate da Unioncamere durante il 2002.



I dati Excelsior di Unioncamere indicano che la riforma del mercato del lavoro, voluta dal Governo e promossa dal ministro Maroni, sta dando buoni risultati. Ma soprattutto indicano che la strada intrapresa con l'altra grande riforma, quella del ministro Moratti, risponde ad un'esigenza diffusa nelle imprese, che chiedono più esperienza ai loro neo-assunti per i quali, già ora, programmano di spendere risorse importanti per la formazione. Da Excelsior 2003 emerge chiaramente che le imprese vogliono personale più formato e soprattutto formato diversamente, con una solida base nel sistema dell'istruzione scolastica ma con un'altrettanto solida base in quello del lavoro e dell'esperienza professionale, così come consentirà di fare il sistema dell'alternanza scuola-lavoro previsto dalla Riforma Moratti.

	1 - 9 Dipendenti	10 - 49 Dipendenti	50 - 249 Dipendenti	>= 250 Dipendenti
Industria	68.859	44.334	30.799	46.710
Costruzioni	63.886	19.536	3.828	3.409
Commercio	53.696	20.345	8.257	36.614
Servizi	78.750	42.943	41.965	99.685
Studi profession.	8.164	678	14	0
Totale	273.355	127.836	84.863	186.418

La crescita dell'occupazione in Italia nel 2003, per area di attività e dimensione delle aziende (Dati Excelsior 2003)

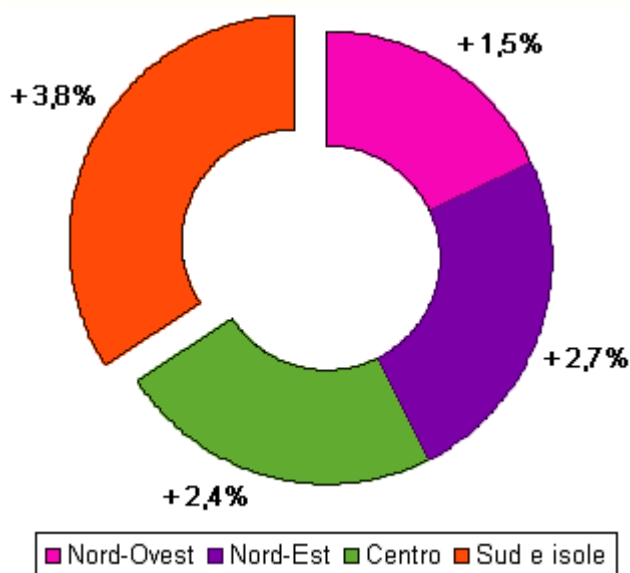




◆ Chi entra

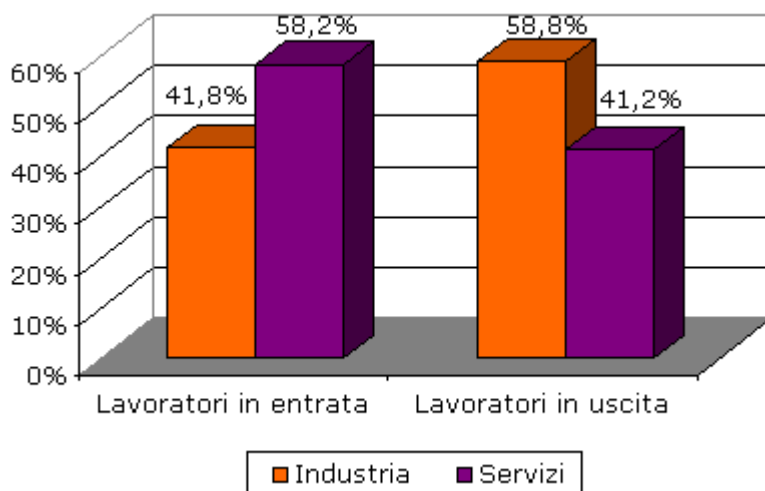
Dei 672.472 nuovi lavoratori richiesti dalle imprese nel 2003, il 41,8% (281.361 addetti) trova impiego nell'industria; il restante 58,2% (391.111) nei servizi. Il 56% dei dipendenti richiesti saranno assunti da aziende del Nord. Quasi il 70% troverà lavoro in aziende con meno di 50 dipendenti (il 40,6% in piccole aziende con meno di 9 dipendenti).

La crescita dell'occupazione in Italia nel 2003 rispetto al 2002, per area geografica (Dati Excelsior 2002)



◆ Chi esce

Le uscite previste dal mercato del lavoro (tra pensionamenti e scadenze di contratto) sono 418.415, il 58,8% delle quali nell'industria e il 41,2% nei servizi. Il 60% dei lavoratori in uscita - per raggiunti limiti d'età o per turnover programmato - risiede nel Nord. Il 45% circa delle uscite riguarderà la grande impresa (più di 250 dipendenti), percentuale che sale al 62% se si considerano anche le aziende tra 50 e 249 dipendenti (era il 68% lo scorso anno).



Movimenti occupazionali in Italia nel 2003 per area di attività (Dati Excelsior 2002)

◇ Quale contratto

I 100mila imprenditori intervistati hanno dichiarato che assumeranno a tempo indeterminato nel 56,5% dei casi e proporranno soluzioni a tempo determinato nel 21% dei casi (i valori dello scorso anno si attestavano, rispettivamente a 58 e 35%). Sale al 9,3% la quota delle imprese che ricorre, invece, a contratti di apprendistato (erano il 7% nel 2002). Diminuisce, per contro, l'offerta di contratti di formazione lavoro, che nel 2003 interessa l'11,9% dei nuovi assunti (era il 22,2% nel 1999). La domanda di lavoro part-time, concentrata quasi esclusivamente nelle imprese medio-grandi operanti nei settori dei servizi, continua invece a far registrare sensibili aumenti da un anno all'altro: l'adozione di questa formula - che può rappresentare la strada attraverso cui innalzare in modo significativo il tasso di occupazione, soprattutto nel Centro-Sud del Paese - cresce dal 6,7% nel 1999 al 12% circa nel 2003.

◇ Il Sud traina la domanda

Il tasso di crescita della base occupazionale conferma anche per il 2003 la prevalenza del Mezzogiorno sulle altre aree. Il Sud e le Isole fanno infatti registrare i valori più elevati sia rispetto alle entrate (+8% il tasso di crescita), sia con riguardo al saldo occupazionale (+3,8%, pari a 78.938 posti di lavoro in più rispetto al 2002). Seguono il Nord-Est (+6,7% le entrate e +2,7% il saldo), il Centro (+6,3 e +2,4%), e il Nord-Ovest (+5,5 e +1,5%).



L'analisi territoriale delle assunzioni mostra una sensibile concentrazione di richieste di personale di livello formativo più alto tra le imprese del Nord-Ovest (il 41,8% rispetto alla domanda totale dell'area); staccati il Centro (37,8%), il Nord-Est (33,9%) e il Mezzogiorno (31,5%).

◆ Quali figure

Rispetto al passato sono due i grandi gruppi professionali in crescita: le professioni operative del commercio del turismo e quelle dei servizi alle persone (addetti alle vendite nella distribuzione commerciale, assistenti socio-sanitari, camerieri e baristi) che nel 2003 rappresentano il 30% delle nuove assunzioni, pari a 201.258 unità (erano il 28,5% lo scorso anno).

Nel 2003 secondo Excelsior, il 30% dei nuovi assunti riguarda il commercio, il turismo e i servizi alle persone

In calo dell'1,5%, invece, le professioni specialistiche e tecniche, cioè quelle con un livello di qualificazione medio-alto: le 115mila assunzioni programmate, infatti, rappresentano il 17% delle entrate per il 2003, a fronte del 20% del 2002. Diminuisce, anche se di poco, l'incidenza percentuale delle professioni operative della produzione industriale (quasi 221mila le assunzioni previste, pari al 32,8% del totale, contro il 33,5% del 2002). Stabile la domanda per le professioni operative a bassa qualifica (91.783 unità nel 2003, ovvero il 13,6% del totale), ma appare in crescita, al suo interno, la domanda di addetti ai servizi di pulizia (7,3% nel 2003 contro 6,5% nel 2002).

◆ I livelli formativi

Fatte 100 le assunzioni previste dalle imprese private per il 2003, 7,7 riguarderanno personale con una formazione di livello universitario, mentre 28,9 si indirizzeranno verso un livello corrispondente al diploma, con una preferenza (15,4) per chi ha conseguito anche una specializzazione post-diploma; sulle qualifiche professionali si concentreranno 36,7 richieste su 100 ed, infine, per 26,6 assunzioni su 100 non sarà richiesto alcun titolo oltre la scuola dell'obbligo e nessuna esperienza lavorativa pregressa. A livello settoriale si confermano le tendenze degli anni precedenti: i servizi esprimono una domanda di personale di livello universitario superiore a quella dell'industria (rispettivamente, circa 35mila contro 17mila unità).

A livello territoriale, laureati e diplomati sono maggiormente richiesti dalle imprese del Nord-Ovest (41% del totale nazionale). Nord-Est e Centro si attestano su valori che oscillano tra il 20 ed il 22%. Il Sud segna il valore più basso (17%).



	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale
Operai specializzati	83.043	29.488	55.460	167.991
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	87.121	31.192	29.341	147.654
Person. non qualificato	50.105	18.160	21.473	89.738
Conduuttori impianti, operatori macchinari e operai montaggio ind.	50.811	14.058	21.250	86.119
Professioni tecniche	49.855	14.254	17.398	81.507
Professioni esecutive amministr. e gestione	38.273	14.905	16.444	69.622
Professioni intellettuali scientifiche elevata specializzazione	15.926	6.991	3.916	26.833
Dirigenti e direttori	1.422	334	226	1.982
Lavoratori specializzati agricoltura e pesca	629	186	211	1.026

Gruppi di figure professionali più richiesti nel 2003 per area di attività (Dati Excelsior 2003)

L'indagine evidenzia, inoltre, che il 50,7% delle nuove assunzioni programmate nel 2003 riceve dalle imprese specifiche iniziative di formazione aggiuntiva (era il 40,4% nel 2002), Il Nord ed il Centro sono, a livello territoriale, le aree in cui si manifesta la maggiore esigenza di interventi formativi aggiuntivi sulle competenze dei nuovi occupati (56,1% per il Nord-Ovest, 55,5% per il Nord-Est, 50,8% per il Centro). Il Sud è, invece, sensibilmente al di sotto della media (38,8%).

◆ **La difficoltà di reperimento**

Aumenta ancora nel 2003 la percentuale delle assunzioni "difficili" e peggiora la situazione nell'industria. Il 41% delle assunzioni previste per il 2003 (pari a 275.968 unità) sono considerate, infatti, di difficile reperimento da parte delle imprese (erano il 40% lo scorso anno). Rapportate al fabbisogno dei settori, queste assunzioni rappresentano il 50,5% del totale nell'industria (47,7% un anno fa) e il 32,5% nei servizi (34,2% nel 2002).



Le difficoltà continuano ad essere legate alla disponibilità numerica delle figure da assumere (44%, confermato rispetto al 2002), piuttosto che nel loro effettivo livello di qualificazione (35,9% a fronte del 36,8% del 2002). Il Nord-Est si conferma l'area geografica in cui le imprese segnalano maggiori problemi nel reperimento di personale: anche nel 2003 questa categoria rasenta la soglia del 50% delle entrate programmate.

◆ **Gli extracomunitari**

Il perdurare di queste difficoltà di reperimento concorre a spiegare il forte allargamento della quota di assunzioni di personale extra-comunitario previsto nel 2003. La domanda di addetti di origine extra-comunitaria a fine anno può infatti attestarsi tra un minimo di 149.579 unità (pari al 22,2% delle richieste totali) e 223.944 unità (pari al 33,3% del totale delle assunzioni previste), con un ulteriore incremento di quasi dieci punti percentuali rispetto al 2002.

Molte figure di difficile reperimento soprattutto se di bassa qualifica, vengono ricoperti da lavoratori extracomunitari

L'industria ne assorbe fino a 91.718 unità (pari al 32,6% delle assunzioni totali del settore), mentre i restanti 132.226 addetti alimentano le imprese dei servizi (cioè fino al 33,8% delle assunzioni del settore). Il Nord-Est si conferma la terra più "affamata" di lavoro da oltre frontiera (il 37,2% del totale); seguono il Nord-Ovest (35,2%), Centro (32,5%), Sud e Isole (27,5%).

◆ **Le figure introvabili**

Trovare la persona giusta per il posto giusto è stato, nel 2003, ancora più difficile. Le imprese, infatti, dichiarano che il 41% delle assunzioni programmate nel 2003 è di difficile reperimento. Il dato, contenuto nell'analisi annuale del Sistema informativo Excelsior, è in crescita costante a partire dal 1999, quando era pari a 34,6%.

Il 41% delle figure professionali richieste dalle imprese nel 2003. Era il 40% nel 2002 e al 36% nel 1999.

La crescente difficoltà di reperimento si accompagna ad una sempre più diffusa necessità di ulteriore formazione delle figure inserite in organico. Formazione aggiuntiva è infatti prevista per il 50,7% delle assunzioni del 2003, a fronte del 39,4% nel 2001 e del 40,4% nel 2002.



	Assunti
Ind. dei metalli-Estraz. minerali	15.454
Ind.e dei minerali non metalliferi	3.086
Ind. petrolifere, chimiche, plastica	4.989
Prod. di energia, gas e acqua	248
Ind. alimentari	5.249
Ind.tessili, abbigliamento, calzature	8.784
Ind. del legno e del mobile	5.446
Ind. della carta, stampa ed editoria	2.469
Casa e il tempo libero	862
Ind. macch. elettriche/elettroniche	4.375
Ind. meccaniche/mezzi di trasporto	10.495
Costruzioni	30.260
Com. dettaglio prod. alimen.	9.209
Com dettaglio prod. non alimen.	7.163
Com. all'ingrosso	9.559
Alberghi, ristoranti e serv. turistici	26.169
Trasporti e attività postali	15.839
Informatica e telecomunicazioni	2.614
Servizi avanzati alle imprese	5.863
Credito, assicur. e serv. alle imprese	32.116
Servizi alle persone	22.288
Studi professionali	1.406

Numero di extracomunitari
assunti per settore
(Dati Excelsior 2003)

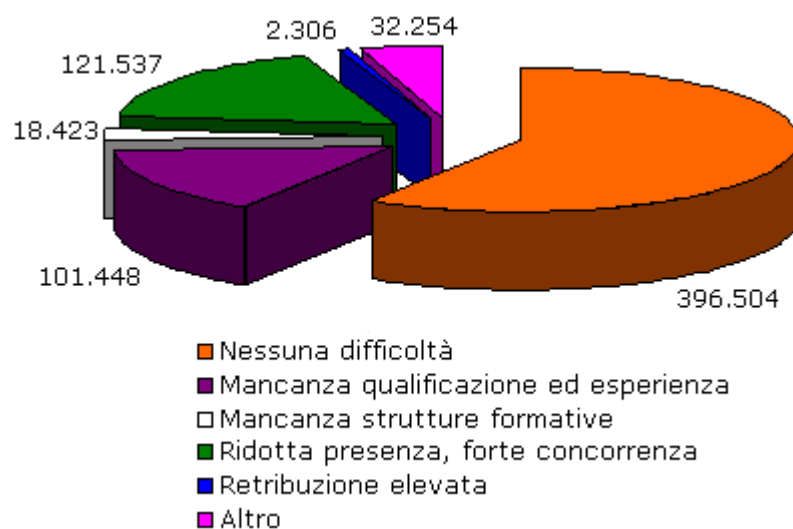
Dalla combinazione di questi due fattori (quota di assunzioni considerate di difficile reperimento e quota di assunzioni per le quali sarà necessaria ulteriore formazione) deriva l'indice sintetico di "criticità della domanda di lavoro", elaborato nel 2003 per la prima volta nell'ambito di Excelsior. Fattore conoscitivo prezioso per orientare il sistema della formazione, l'indice, compreso tra 0 e 10, risulta in aumento nel corso degli ultimi anni: era 6 nel 1999, 6,3 nel 2001 e 2002, 6,8 nel 2003. A livello settoriale, le maggiori criticità si rilevano in alcune attività industriali (in particolare, l'industria meccanica e delle macchine elettriche ed elettroniche, che raggiunge il 7,5 nel 2003), mentre nel terziario sono i servizi alle persone (che comprendono i servizi privati di istruzione e sanitari) ad esprimere il maggior livello di criticità (6,8).



A livello territoriale, le difficoltà maggiori sembrano essere quelle del Nord-Est, dove l'indice si attesta a 7,3 (Emilia Romagna in testa con 7,4). Prossimo alla media, invece il dato nel Nord-Ovest (6,9, con la Lombardia, però, che registra un 7,0) e nel Centro (6,7, con Umbria e Marche che manifestano le maggiori difficoltà, registrando un indice rispettivamente pari a 7,1 e 7,0). Sotto la media, invece, il Mezzogiorno (6,1, con valori compresi tra il 5,7 della Sicilia e il 6,7 dell'Abruzzo).

	Nessuna difficoltà	Mancanza qualificaz. esperienza	Mancanza strutture formative	Ridotta presenza, forte concor.	Retrib. elevata
Nord-Ovest	121.572	28.431	6.151	37.002	662
Nord-Est	87.605	27.560	4.632	43.756	641
Centro	79.522	20.195	2.718	20.262	396
Sud e Isole	107.805	25.262	4.922	20.517	607
Totale	396.504	101.448	18.423	121.537	2.306

Totale assunti per ripartizione geografica e per difficoltà reperimento Italia, 2003 (Dati Excelsior 2003)





◆ Professioni: qualche curiosità

Nelle professioni specialistiche e tecniche (il gruppo professionale con qualificazione più elevata, che incide per il 6,4% sul totale dei nuovi posti di lavoro programmati per il 2003) le previsioni di assunzione più consistenti riguardano gli specialisti della gestione amministrativa (direttori e responsabili) e le professioni specialistiche della vendita, come gli addetti alle relazioni commerciali o gli operatori commerciali con l'estero. Si tratta di oltre 13mila nuovi occupati per entrambi i gruppi professionali. In sensibile calo, invece, i tecnici delle scienze informatiche (analisti e programmatori): erano 15.503 le assunzioni previste nel 2002, sono poco meno di 10mila nel 2003. Nella classifica delle professioni operative dell'amministrazione, che incideranno nel 2003 per il 30% del totale, le quote più consistenti delle entrate sono quelle degli addetti alla segreteria (quasi 16mila), degli addetti alla gestione dell'amministrazione (quasi 11mila), degli addetti agli acquisti, logistica e magazzino (oltre 7mila contro i 4.277 del 2002) e degli addetti alla contabilità.

Nelle professioni operative dei servizi e delle vendite, oltre all'ingente aumento delle assunzioni degli addetti alle vendite della distribuzione commerciale, i più richiesti sono i camerieri e baristi (36.298), gli addetti al magazzino (4mila in più nel 2003, per 17.502 assunzioni) e i conducenti di camion per il trasporto merci (16.175 le nuove assunzioni). Il buon andamento del settore edile porta a una forte richiesta di muratori e assimilati, seguiti, nella classifica delle professioni operative della produzione industriale, da meccanici e manutentori di apparecchiature meccaniche (le assunzioni programmate si attestano rispettivamente a 44.581 e 17.307 unità). Tra le professioni a bassa qualificazione, la quota maggiore di nuove assunzioni interesserà gli addetti ai servizi di pulizia, richiesti in quasi 49mila unità.

◆ Il valore dell'esperienza

Un dato su cui riflettere: le imprese continuano ad assumere, ma continuano anche a richiedere, al 68,8% dei nuovi occupati, un'esperienza pregressa. La percentuale si è lievemente ridotta rispetto al 2002 (quando era pari al 70,4%), ma questa indicazione lascia trasparire un orientamento non del tutto positivo nei riguardi della formazione esclusivamente scolastica.

L'esperienza decresce con l'aumentare delle dimensioni dell'impresa: è richiesta dal 71,1% delle piccole imprese (con 1-9 dipendenti) e dal 63,9% delle grandi imprese con oltre 250 dipendenti. Per la prima volta quest'anno Excelsior mette in evidenza anche la durata di esperienza che il candidato all'assunzione dovrebbe avere acquisito.

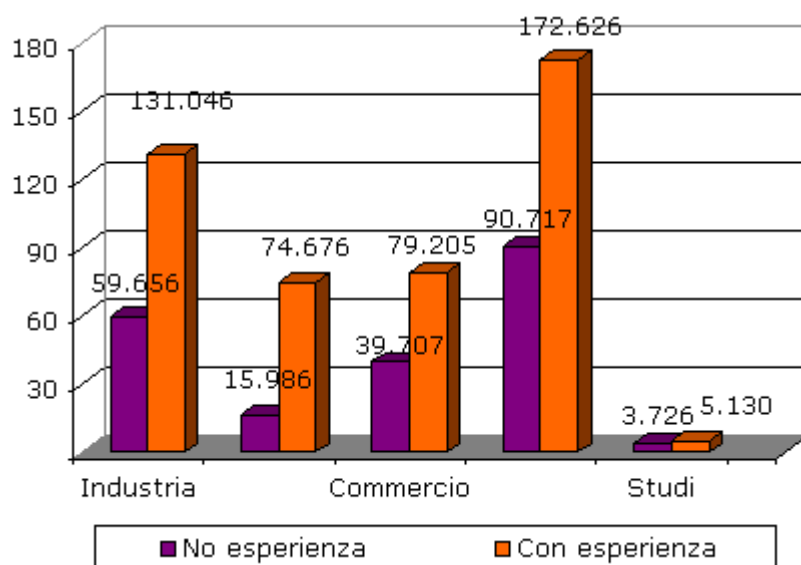
Più è piccola l'impresa più l'esperienza è importante.



I dati mostrano che, nel 48% dei casi, è ritenuto sufficiente un anno; nel 26% almeno due anni; nel 22% 3-5 anni; nel 4% almeno 5 anni. Rispetto agli anni passati, la conoscenza delle lingue straniere è ormai considerata un requisito formativo di base. Essa è richiesta per essere usata esplicitamente nella professione nel 19,4% dei casi. Cresce la richiesta di personale che abbia conoscenze informatiche: era pari al 27% nel 1999, nel 2003 tocca il 34,8% dei nuovi assunti.

	No esperienza	1 anno	2 anni	3/5 anni	Oltre 5 anni
Industria	59.656	62.254	33.955	29.497	5.340
Costruzioni	15.986	20.465	17.774	29.096	7.338
Commercio	39.707	35.601	26.663	14.959	1.982
Servizi	90.717	102.573	38.439	26.909	4.705
Studi profession.	3.726	1.946	1.969	1.110	105
Totale	209.792	222.839	118.800	10.1571	19.470

Totale assunti per settore e per anni esperienza richiesta in Italia, 2003 (Dati Excelsior 2003)





◆ Chi fa formazione?

Qual'è la richiesta delle imprese al sistema dell'istruzione e della formazione, recentemente interessato da una profonda riforma? A questa domanda prova a rispondere Unioncamere con l'indagine Excelsior, tenendo conto anche del fatto che l'obbligo formativo è stato innalzato e prevede, per tutti gli studenti, 12 anni di diritto/dovere alla formazione, da svolgere - se il giovane lo richiede - anche alternando scuola e lavoro.

Fatte 100 le assunzioni previste dalle imprese private per il 2003, 7,7 riguarderanno personale con una formazione di livello universitario, 28,9 si attesteranno sul livello corrispondente al diploma, con una preferenza (15,4) per chi ha conseguito anche una specializzazione post-diploma (attraverso corsi IFTS- Istruzione formativa tecnica superiore - o di formazione professionale regionale); le qualifiche professionali hanno un potenziale quantificabile almeno nel 36,7% delle richieste ed, infine, per il 26,6% delle assunzioni, non sarà richiesto alcun titolo oltre la scuola dell'obbligo e nessuna esperienza lavorativa pregressa. A livello settoriale, il Sistema informativo Excelsior 2003 conferma le tendenze che avevano caratterizzato le entrate degli anni precedenti: i servizi esprimono una domanda di personale di livello universitario superiore a quella dell'industria, pari rispettivamente a circa 35mila e 17mila unità.

Da notare che più aumenta la richiesta per livello di istruzione, più cresce anche l'esigenza di esperienza pregressa e di formazione ulteriore all'ingresso in azienda. A livello territoriale, laureati e diplomati sono maggiormente richiesti dalle imprese del Nord-Ovest (41% del totale nazionale). Nord-Est e Centro si attestano su valori che oscillano tra il 20 ed il 22%. Il Sud segna il valore più basso (17%). Assunzioni previste dalle imprese per il 2003 per livello formativo equivalente, settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale.

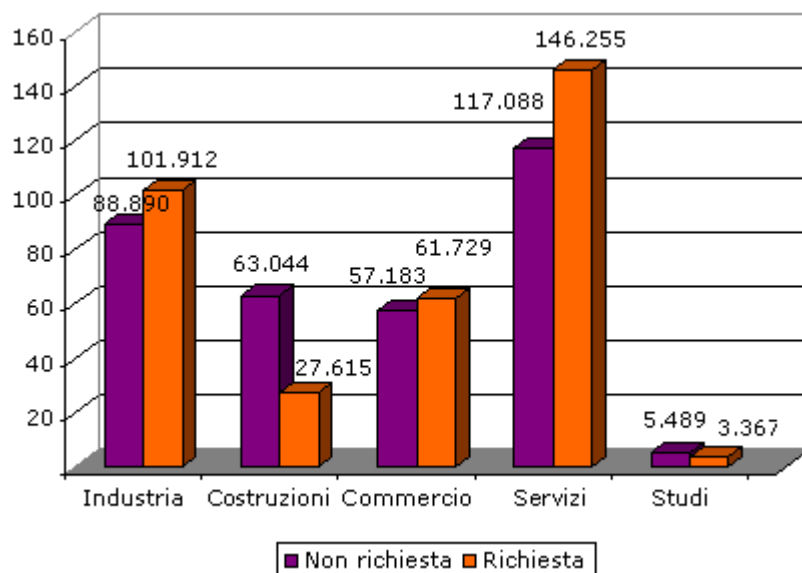
L'impresa "formativa": la formazione "continua" per la metà dei nuovi assunti. Il 50,7% delle nuove assunzioni programmate nel 2003 riceverà dalle imprese specifiche iniziative di formazione aggiuntiva. Sensibile l'aumento di questo valore, che nel 2002 si attestava al 40,4%. Due laureati su tre (soprattutto del settore informatico ed elettromeccanico) seguiranno percorsi di formazione ulteriore. In generale, le professioni specialistiche, nel 63,1% dei casi, saranno indirizzate a iniziative di questo genere. Più contenuto, ma in ogni caso elevato, il numero di assunzioni previste tra le professioni operative della produzione industriale, che richiederanno formazione aggiuntiva a cura dell'impresa nel 44,4% dei casi.



Per questo tipo di assunzioni è forte la preferenza per personale che abbia già maturato precedenti esperienze di lavoro (57,4%).

	Non richiesta	Corsi interni	Corsi esterni	Affiancamento a personale interno
Industria	88.890	62.339	19.143	20.330
Costruzioni	63.044	12.964	7.088	7.563
Commercio	57.183	40.244	12.958	8.527
Servizi	117.088	95.736	31.446	19.073
Studi professionali	5.489	1227	1.298	842
Totale	331.694	21.2510	71.933	56.335

Totale assunti per settore e per tipologia formazione in Italia, 2003
(Dati Excelsior 2003)



Il Nord ed il Centro sono, a livello territoriale, le aree in cui si manifesta la maggiore esigenza di interventi formativi aggiuntivi sulle competenze dei nuovi occupati (56,1% per il Nord-Ovest, 55,5% per il Nord-Est, 50,8% per il Centro). Il Sud è, invece, sensibilmente al di sotto della media (38,8%).



◆ Nuovi imprenditori

Se la ripresa economica si è fatta attendere per tutto il 2003, l'espansione della base imprenditoriale non si è però arrestata. Nel corso dell'anno da poco concluso, infatti, le Camere di Commercio hanno registrato l'iscrizione di 354.369 nuove imprese, a fronte delle quali si sono avute 260.302 cessazioni di attività economiche. Il 2003 si è così chiuso con un saldo positivo di 94.067 unità, pari al 2,0% in più rispetto al 2002. Il 2003 conferma sia una consolidata dinamica di lungo periodo (la crescita delle Società di capitali) sia una dinamica più recente (la tenuta delle ditte individuali). Se si esaminano le serie storiche dei saldi fra natalità e mortalità delle imprese distribuiti per forme giuridiche, si può notare come le Società di capitali negli ultimi sei anni abbiano spiegato sempre più del 40% dell'intero saldo; in particolare negli ultimi due ne hanno determinato più della metà: il 52,6% nel 2002 e il 51,7% nel 2003.

Con riferimento alle ditte individuali, dopo un periodo "turbolento" tra il 1994 e il 1997, dal 1998 hanno ripreso con continuità a dare un contributo non marginale al saldo positivo; anzi, la partecipazione delle ditte individuali al saldo complessivo è stata crescente dal 1998 al 2002 sia in termini assoluti che in termini relativi (passando, per quest'ultimo aspetto, dal 12,8% del 1998 al 31,4% del 2002). Inoltre, nonostante la modesta flessione in termini assoluti, anche nel 2003 poco meno di un terzo del saldo complessivo si deve alle ditte individuali (31,4% nel 2002 e 30,4% nel 2003).

I migliori risultati nel corso del 2003 sono stati conseguiti dalla circoscrizione del Sud e Isole che, per il settimo anno consecutivo, mette a segno il più elevato tasso di crescita rispetto alle altre macro-ripartizioni (+2,33% tra gennaio e dicembre). Seguono, nell'ordine, il Centro (2,30%), il Nord-Est (1,74%) e il Nord-Ovest (1,43%). Migliore in assoluto anche il saldo del Mezzogiorno, che ha toccato quota 34.449 unità (il 36,6% del saldo complessivo), portando così per la prima volta il numero totale delle imprese presenti nelle otto regioni a superare la soglia di 1,5 milioni di unità, confermandosi l'area più popolosa del Paese. Tra le regioni meridionali è la Sardegna (+3,1%) quella relativamente più prolifica, seguita a pari merito da da Molise, Abruzzo e Calabria (2,7%). Ad eccezione della Basilicata (1,26%), tutte le altre regioni del Sud hanno comunque fatto registrare un tasso di crescita superiore a quello medio nazionale.

In valore assoluto i saldi migliori del 2003 li hanno messi a segno, nell'ordine, le costruzioni (+26.204 imprese), i servizi immobiliari (+10.121 unità), il commercio al dettaglio e all'ingrosso (rispettivamente 8.154 e 5.860 imprese in più) e i servizi professionali e imprenditoriali (+7.362 unità).



◆◆◆ Le professioni più cliccate su JobTel

◆ Operatore di call center

Un servizio che ha avuto recentemente un fortissimo sviluppo nel settore delle telecomunicazioni è la tele-assistenza, prima e dopo la vendita al cliente, grazie ai centri di servizi telefonici che spesso abbiamo sentito chiamare "call center". Assistenza in linea alla clientela, ma non solo: il call center ha anche la funzione di raccogliere informazioni e dati, attraverso le attività di "backoffice", per orientare le politiche di marketing e potenziare i settori strategici dell'azienda. Per questo può essere visto come un braccio operativo del settore marketing e comunicazione.

Settore di attività

Come operatore di call center sarai l'interfaccia tra l'azienda e l'esterno, fornirai assistenza diretta al cliente per via telefonica. Il tuo compito è quello di chiarire i dubbi dei consumatori e dare informazioni tecnico-commerciali (per chi ama i termini inglese si dice customer care) oppure proporre e promuovere servizi o prodotti nuovi (telemarketing). Se poi ti verranno fatte richieste che esulano le tue competenze, sarà tuo dovere mettere in comunicazione il cliente con l'interlocutore più idoneo all'interno dell'azienda. Il lavoro è abbastanza ripetitivo e prevede l'utilizzo di videoterminali per tempi lunghi: ti servirà un livello di concentrazione sullo schermo piuttosto elevato. Ecco spiegato perché il part time e i turni brevi vanno per la maggiore, anche se l'orario di lavoro normale è di 36-40 ore settimanali.

Profilo

Per svolgere la professione di operatore di call center sono indispensabili familiarità con il pc, gentilezza, pazienza, buona dialettica, capacità di ascolto. Importante anche una buona conoscenza dell'italiano, soprattutto per quanto riguarda le capacità di esposizione e di sintesi. Ti sarà richiesta, sempre più spesso, la conoscenza dei sistemi operativi più diffusi. Per questa professione serve inoltre disponibilità a lavorare in turni e in orari diversi. Il segreto del mestiere? Essere in grado di comprendere immediatamente i problemi del cliente, spesso descritti in modo quantomeno "approssimativo".

Requisiti

Non esiste un iter formativo specifico per diventare operatori di call center. Alcuni istituti organizzano corsi generici per operatori telefonici, ma la vera formazione è sul campo all'interno dell'azienda. Del resto, come addetto al call center, dovrai acquisire le competenze necessarie relative agli aspetti tecnici e commerciali dei servizi e prodotti trattati.

Formazione



Una volta entrato in azienda, molto probabilmente ti verrà proposto un corso di formazione per essere preparato alle richieste del cliente (non un cliente generico ma quello dell'azienda in cui lavorerai). Non mancherà inoltre l'esperienza operativa attraverso simulazioni di concrete situazioni di lavoro.

L'operatore di call center sta vivendo una stagione fortunata in termini di possibilità di impiego.

Carriera

A giovare alla professione, lo sviluppo delle politiche di trasparenza e di contatto con il pubblico, nonché i numerosi servizi di assistenza offerti e di telemarketing. Se sei interessato a questa professione puoi rivolgerti a:

- aziende che forniscono servizi di consumer care attraverso numeri verdi;
- società di telemarketing e ricerche di mercato;
- agenzie di lavoro interinale;
- imprese dotate di call center interno o società di servizi che svolgono funzioni di call center per terzi.

Entrato in azienda, di norma, sarai un lavoratore dipendente sotto la sorveglianza di un supervisor (o coordinatore) che organizza e coordina tutto il lavoro del gruppo a cui appartieni.

La retribuzione si aggira tra i 900 - 1.000 euro netti mensili nel caso di lavoro full-time. Successivamente, se fai carriera e diventi coordinatore oppure transiti nell'area del back-office, la tua remunerazione può aumentare fino al 40% circa.

Per maggiori informazioni puoi rivolgerti a:

- Federazione Informazione, Spettacolo e Telecomunicazioni Fistel-Cisl
via Palestro 30, 00185 Roma,
tel. 06 492171 fax 06 4457330
e-mail: federazione.fistel@cisl.it

Per saperne di più

- Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione Uilcom
via Bellisario 7, 00187 Roma
tel. 06 4204041 Fax 06 42744897
e-mail: uilcom@uilcom.it,
sito: www.uilcom.it

- Sindacato Lavoratori Comunicazione - Cgil Slc - Cgil
piazza Sallustio 24, 00187 Roma
tel. 06 42107321 fax 06 4824325
e-mail: slc@mail.cgil.it,
sito: www.cgil.it/slc

**◇ La parola a....**

Valentina Barni risponde al 155 della Wind dal call center di Roma.

Il fatto che mi mette a contatto con il pubblico e poi che si lavora in un ambiente giovane, aperto, con tanta gente. È un ambiente che si potrebbe definire molto "easy".

Cosa le piace del suo lavoro?

Buono. Qui siamo tanti e ruotiamo su vari turni. Ci sono persone con cui si hanno contatti più frequenti, altri con cui ci si conosce appena.

Com'è il suo rapporto con i colleghi di lavoro e con i superiori?

Nel mio caso, tanto. Io faccio un part-time verticale cioè lavoro tre giorni la settimana con orario completo e ho quattro giorni di pausa. Se non avessi questo orario probabilmente non riuscirei a fare un lavoro simile, perché in un call center si alternano i turni tutti i giorni, durante le notti e le festività, puoi lavorare a Capodanno e a Natale. Diventa molto difficile gestire la famiglia, gli eventuali figli, il tempo libero.

Il suo è un impiego che lascia tempo libero per la vita privata?

Penso di sì, ci sarà sempre bisogno di personale per l'assistenza al cliente e in più, se è bene organizzata, l'assistenza telefonica è un buon biglietto da visita per un'azienda.

Come vede il futuro? Quello del call center è un campo aperto per chi entra nel mondo del lavoro?

Ci sono discrete possibilità di occupazione e, da noi, anche chi all'inizio è stato assunto con contratti trimestrali, è stato confermato. Nei periodi di grande attività, poi, ci affiancano altri call center e offrono prospettive d'impiego.

È sufficiente una preparazione generica. La specializzazione riguarda gli argomenti trattati e la si acquisisce in azienda.

Meglio avere un profilo specializzato o generico?



È importante la flessibilità, sia mentale sia di orari. Contano la capacità di instaurare rapporti umani e una buona comunicazione.

Le qualità indispensabili per questa professione?

Quando lavori sei tu, il telefono e il computer che ti offre un ausilio. Tante informazioni le sai e, per le cose che non ricordi, devi avere la prontezza di cercare la spiegazione giusta.

Quali consigli darebbe a un neofita?

L'esperienza ti aiuta e, con il tempo, impari che le chiamate arrivano a blocchi su determinati argomenti, soprattutto quando escono prodotti nuovi o promozioni di un certo tipo. Il lavoro non è difficile: le persone sono ben distribuite nei turni e tutto è programmato.

Lo sapevate che

Un call center non è rigidamente vincolato ad una specifica localizzazione, tanto che quando l'utente compone un numero verde si può trovare a parlare con operatori che possono addirittura lavorare in un altro Paese. La scelta nella localizzazione di questi centri è dettata da criteri di convenienza dal punto di vista economico, fiscale e della reperibilità delle risorse umane. Per questo motivo stanno nascendo numerose aziende che forniscono questo tipo di servizio in sedi distaccate, e si prevede che il maggiore sviluppo dei call center avverrà soprattutto nel Mezzogiorno, dove maggiori sono gli incentivi e le agevolazioni.

Per fare un rapido calcolo, si può dire che per ogni nuovo call center con 200 postazioni che verrà aperto, saranno necessari circa 300-400 operatori.



◇ Bibliotecario

Settore di attività

Il bibliotecario lavora alle dipendenze di istituti pubblici, privati ed ecclesiastici. Nel caso di strutture pubbliche, l'accesso è per concorso. A differenza degli istituti museali, non è possibile, allo stato attuale, ricostruire l'articolazione dell'offerta in Italia di archivi e biblioteche, vista la carenza di informazioni relative agli istituti degli enti pubblici territoriali (regioni, province, comuni), ecclesiastici e privati.

Quel che è certo, in Italia la distribuzione territoriale delle biblioteche evidenzia una situazione fortemente disomogenea a livello regionale. In valore assoluto, la Lombardia concentra il 19% delle biblioteche, seguita dalla Sicilia (11%) e dal Lazio (9,1%); a livello di area, prevale comunque il Nord, con il 49,5 % del totale. Considerando la disponibilità di biblioteche per abitante, c'è una minore offerta nelle regioni del Mezzogiorno, con particolare riferimento alla Campania, alla Puglia e alla Calabria.

Profilo

Il bibliotecario si occupa dell'allestimento, organizzazione, conservazione e utilizzazione di una raccolta libraria e documentaria. Come bibliotecario, sarai *in primis* responsabile dei metodi e delle procedure di funzionamento della biblioteca, ma dovrai anche riconoscere, descrivere e classificare tutti i volumi e i documenti raccolti.

Spetta al bibliotecario la definizione del piano generale degli acquisti, e l'organizzazione di iniziative culturali e di mostre di cui la biblioteca si farà promotrice. Le strutture più moderne dispongono di postazioni Internet e sale di letture con apparecchiature per la visione di microfilm e spazi destinate a riviste, cd, cd-rom e videocassette. In questo caso, dovrai assistere gli utenti che utilizzano questi supporti e valutare l'idoneità delle attrezzature e degli impianti. E per finire, ti verranno chiesti tutti i giorni, consigli su autori e nuovi acquisti, informazioni editoriali, assistenza per la consultazione di tutti i supporti offerti agli utenti.

Compiti e responsabilità sono molti, ma come bibliotecario potrai disporre di un discreto livello di autonomia per quanto riguarda i criteri di organizzazione delle tue attività.

Requisiti

Non ci sono dubbi che per fare il bibliotecario, ti servirà un'ampia cultura generale, unita a due competenze di ordine metodologico: la prima riguarda la gestione culturale delle raccolte librarie, l'amministrazione delle risorse finanziarie e il programma degli acquisti; l'altra, di carattere più tecnico comprende l'allestimento delle procedure di catalogazione, l'organizzazione dei servizi per l'utilizzazione, la valutazione e l'aggiornamento dei modelli di archiviazione adottati. Non dovrai farti mancare inoltre competenze di natura informatica, per la gestione amministrativa e di catalogo. Proprio la propensione della biblioteca a essere un centro di promozione culturale, permette di valorizzare le tue competenze specifiche.



Ad esempio, le conoscenze cinematografiche (maturate a livello amatoriale o professionale) ti permettono di promuovere e gestire eventuali aree multimediali e mediateche allestite all'interno della biblioteca.

Per diventare bibliotecario non mancano i corsi di specializzazione attivati da enti pubblici ed ecclesiastici. Inoltre, l'Associazione italiana biblioteche (Aib) e l'Abei (Associazione bibliotecari ecclesiastici italiani) realizzano programmi finalizzati all'aggiornamento di questa figura professionale. Anche molti Comuni e altri Enti locali, particolarmente attivi in questo campo di attività, hanno predisposto programmi di formazione ad hoc. Sul fronte universitario, sono stati arrivati due corsi di laurea: Beni culturali archivistici e librari, e in Scienze dei beni culturali.

Formazione

I bibliotecari impiegati presso gli istituti statali ammontavano, nel 1995, a 972 unità e sono assai più numerosi quelli presenti presso le biblioteche comunali. Negli anni '90 il bibliotecario ha trovato ampio impiego nel settore pubblico, con una crescita occupazionale del 120%. Il timore di una saturazione del mercato è dunque fondato.

Carriera

Per quanto riguarda il percorso di carriera, nell'amministrazione dello Stato i canali e le modalità di sviluppo codificati e prevedono l'accesso al ruolo con l'inquadramento nella VII qualifica funzionale (collaboratore bibliotecario), e i successivi passaggi alla VIII (bibliotecario) e IX (direttore di biblioteca).

Nel settore pubblico, oltre un certo livello non ci sono prospettive di carriera, soprattutto nei centri piccoli dove non esiste la figura di dirigente per la biblioteca.

Riguardo agli aspetti retributivi, variano naturalmente a seconda del livello di inquadramento. Si può passare da un minimo di 18mila fino a 24mila euro lorde l'anno.

Per maggiori informazioni puoi rivolgerti a:

Per saperne di più

Associazione Italiana Biblioteche Aib
viale Castro Pretorio 105, 00185 Roma
tel. 06 443532 fax 06 444139
e-mail: aib@aib.it
sito: www.aib.it

Ministero dei Beni Culturali
via del Collegio Romano 27, 00186 Roma
tel. 06 67231 fax 06 6798441
sito: www.beniculturali.it



La parola a....

Giuliana Cerrato, dirigente della biblioteca civica Arduino, di Moncalieri, in provincia di Torino

È un mediatore tra la produzione culturale della società e il pubblico, tra le nuove tecnologie e la gente. Oggi, come ai tempi del romanzo "*Il nome della rosa*", la biblioteca ha il ruolo di organizzare il sapere e rendere disponibili i documenti al pubblico. La differenza sta nel fatto che l'informazione, la conoscenza, la comunicazione e il divertimento non passano più solo dalla carta stampata e la biblioteca deve stare al passo, deve cogliere e anticipare cosa sta succedendo nella società, deve mostrare attenzione a tutte le fasce sociali e inventare strategie per arrivare a tutti, soprattutto ai "pubblici esclusi" cioè a chi crede che la biblioteca non possa essergli utile.

Come definirebbe il bibliotecario?

Questa attività mi piace perché mi permette di imparare sempre nuove cose e conoscere nuove tecnologie, oltre che di stare a contatto con il pubblico e con i libri. Ho la sensazione di fare qualcosa di utile, anche se in piccolo.

Perché le piace il suo lavoro?

È fondamentale la capacità di comunicare e ascoltare, di cogliere il nuovo. Servono l'umiltà e la voglia di mettersi in gioco, oltre a una buona preparazione tecnica e culturale.

Quali caratteristiche personali bisogna avere per intraprendere la sua carriera?

Di studiare seriamente e poi buttarsi e divertirsi, cercando di seguire l'inclinazione personale. Questo è un mestiere privilegiato, in cui si può assecondare la propria natura. Io per anni ho avvertito in quello che faccio una componente di divertimento. E lavorare divertendosi è già un bel vantaggio.

Che consigli darebbe a un giovane che volesse intraprendere la sua professione?

È cambiato in modo radicale con l'avvento delle nuove tecnologie. Il pubblico è sempre più attento ed esigente.

Da quando ha cominciato, come è cambiato il lavoro?



La sete di informazione è decuplicata e noi dobbiamo gestire una marea di dati e proposte. Eroghiamo un servizio e dobbiamo captare quale è la richiesta della gente. Una volta il centro del lavoro era il documento, adesso è il lettore. Per conquistarlo la biblioteca deve essere accessibile, utilizzabile e piacevole, ma deve anche "inventarsi" attività culturali diverse. In questi anni noi abbiamo organizzato mostre e incontri con gli autori, convegni, prestito di libri in ospedale e letture delle fiabe nel reparto pediatrico, ma anche il servizio di fotocopie per i non vedenti e l'allestimento di una sala internet con 8 postazioni, il prestito di videocassette e la possibilità di ascoltare i cd musicali.

Lo sapevate che

Si è soliti pensare che chi lavora in una biblioteca, ama i libri. Leggerli soprattutto, sfogliarli, curarli e, perché no, consigliarli. Effettivamente, quando si arriva in biblioteca si comincia con mansioni tecniche, come la catalogazione o il contatto con il pubblico. Qui il legame con il volume è molto stretto, di tipo fisico. Ma quando si avanza di carriera fino alla carica di direttore, le cose cambiano, i compiti di coordinamento e programmazione prevalgono. Così, tieni conto che, in questo lavoro, più si aumenta di grado e meno "si vedono i libri".



◆ Analista programmatore

Analista programmatore, due professioni in una. L'analista si occupa dell'analisi delle esigenze del cliente e la traduzione di quest'ultime in un progetto funzionante grazie al lavoro e al coordinamento di un team di programmatori. Il programmatore pensa allo sviluppo del software nei vari linguaggi partendo dal progetto di un analista. Va comunque detto che queste due figure distinte si trovano solo in strutture medio-grandi. Ma se troverete lavoro in aziende più piccole non ci sono dubbi che vi farete carico di entrambi i compiti.

Settore di attività

Come analista programmatore dovrai interpretare e analizzare le esigenze dell'impresa in termini informatici. Solo dopo potrai mettere mano alla scrittura del software prendendo le mosse dalle esigenze emerse durante il dialogo con il cliente. Ma ricorda, il tuo successo si misura proprio da come riuscirai a condurre il confronto con il cliente e a soddisfarne le richieste. Una volta consegnato il sistema, quasi certamente ti verrà chiesto di fare cambiamenti, o perché gli utenti rilevano dei malfunzionamenti (errori), oppure perché risulta necessario aggiungere nuove funzioni o apportare delle migliorie a quelle preesistenti. Lavorerai spesso all'interno di un team di sviluppo composto da figure professionali del suo stesso tipo; al suo interno è importante raggiungere un certo affiatamento che garantisca un alto livello di cooperazione e comunicazione.

Profilo

I tempi medi di un progetto in cui potrai imbatterti sono intorno ai sei mesi, ma su un caso particolarmente complesso o di grandi dimensioni il tuo lavoro può protrarsi anche uno-due anni. I ritmi di lavoro sono serrati, spesso si lavora "a scadenza" per cui abituati ad orari piuttosto flessibili.

Come analista programmatore devi essere in grado di calarti nella realtà del suo interlocutore, costruire con lui un rapporto produttivo, capirne il linguaggio e comprenderne i problemi e le richieste. Inoltre, da un punto di vista più strettamente tecnico, ti servirà certamente una buona padronanza delle metodologie di progettazione e delle diverse tecniche di programmazione.

Requisiti

Indispensabili inoltre la conoscenza della lingua inglese tecnica (in particolare buona capacità di lettura ed interpretazione), flessibilità, capacità di autoapprendimento e volontà a un continuo aggiornamento.

Le professioni informatiche, così recenti, non hanno un albo, né, spesso, un iter formativo preciso. Di sicuro però ad un livello piuttosto elevato e specifico, si collocano i laureati in materie tecniche, specialmente informatici ed ingegneri elettronici e informatici, che rappresentano il bacino di reclutamento più battuto dalle aziende alla ricerca di personale qualificato.

Formazione



Spesso, una competenza di programmazione è acquisita anche all'interno di altri corsi di laurea tecnico scientifici, come astronomia, fisica, matematica e statistica.

In ogni caso, anche senza un curriculum scolastico alle spalle orientato a questa professione, si può imparare a programmare seguendo un corso presso un centro di formazione professionale, normalmente dalle 600 alle 1.200 ore, o un corso di teoria della programmazione tenuti da case di informatica.

Le Regioni organizzano corsi gratuiti dedicati alle diverse discipline informatiche.

L'analista programmatore può essere un lavoratore dipendente o un libero professionista: opera in genere all'interno di grandi imprese dotate di propri centri di elaborazione, nelle software house, in società di servizi, studi di consulenza, centri di ricerca nonché in ambito universitario.

Carriera

L'iter della tua carriera prevede un periodo di tempo (normalmente un biennio) come programmatore junior; solo dopo si parla di programmatore senior.

Il passaggio tra le due qualifiche è praticamente automatico, in quanto derivante unicamente dall'esperienza e non dalle abilità e predisposizioni personali.

Nel successivo passaggio, da programmatore senior ad analista programmatore, invece, entrano in gioco le capacità personali, oltre ai fattori ambientali legati al tipo di azienda entro il quale ci si muove. Per chi ha ambizione e capacità, l'epilogo di questo tipo di professione, è spesso quello del lavoro in proprio, o come libero professionista, o attraverso la costituzione di società, di persone o di capitale.

Per maggiori informazioni puoi contattare:

Per saperne di più

Federcomin

Federazione delle imprese delle comunicazioni e dell'informatica

via Barberini 11, 00187 Roma

tel. 06.421401 fax 06.42140444

sito Web: www.federcomin.it

Assinform

Associazione nazionale produttori tecnologie

e servizi per l'informazione e la comunicazione

via Larga 23, 20122 Milano,

tel. 02.58304141 fax 02.58304457

sito Web: www.assinform.it



La parola a ...

Massimiliano Balduino, programmatore informatico free-lance di Torino.

Ho trovato il primo impiego come programmatore a febbraio 2000 poi ho continuato lavorando in proprio.

Di questa attività mi piace l'aspetto creativo, che consente di strutturare dal nulla qualcosa che facilita l'accesso all'informazione. È una sorta di artigianato: hai dei dati sparsi nel disordine assoluto e riesci a dar loro una forma che li rende chiari, secondo le indicazioni che hai dal cliente. Unisci i due elementi, i dati e le specifiche, secondo una struttura che può essere più o meno bella in base al tempo che hai per fare il lavoro e alla tua esperienza.

Da quando fa questo mestiere e perché le piace?

Sì, lavorando in proprio mi trovo spesso ad affrontare colloqui con i potenziali clienti. Il primo è stato normale: non avevo esperienze di lavoro quindi si è basato sugli studi compiuti e sulle prove di realizzazione di siti fatti per divertimento.

Oggi affronto questi "esami" con una certa serenità e ho acquisito la confidenza dettata dall'esperienza. I colloqui sono un'arma a doppio taglio: chi hai di fronte deve valutarti, ma tu giudichi l'azienda attraverso chi ti si presenta. In primo luogo devi dimostrare le tue capacità ma, dando queste per acquisite perché se vuoi fare un mestiere devi saperlo fare, puoi prendere in mano la situazione e decidere se vuoi piacere o no. Io credo che, quando arrivi a sostenere un colloquio, puoi sempre farti prendere.

Nella sua carriera ha affrontato colloqui selettivi?

Non si può sapere. Io ho avuto la fortuna di uscire su un picco massimo, nel 2000, quando la crisi doveva cominciare a c'era tanto lavoro da fare per internet.

Ora la struttura è più irrigidita e le offerte di collaborazione o assunzione sono enormemente ridotte dal punto di vista quantitativo e, di conseguenza, anche da quello qualitativo perché nel numero è più facile che ci siano opportunità di un certo peso.

L'economia capitalista, però, funziona per cicli. Prima o poi il mercato tornerà su, anche se è difficile calcolare quando accadrà.

Come vede il futuro della sua professione?



Per quello che è stata la mia esperienza, il Politecnico corsi d'informatica ne fa. Oggi c'è anche una miriade di corsi di formazione ma, sulla gran quantità di offerte, bisogna vedere la qualità effettiva. I corsi di alto valore tecnico sono difficili da trovare. L'università è, probabilmente, la strada migliore. Tra quello che fai lì e quanto applichi in azienda, comunque, tutto è diverso. All'università i programmi sono finalizzati a risolvere un problema matematico e operi in uno spazio "protetto" in cui puoi fare riferimento a qualcun altro. Quando sei sul campo le aziende si aspettano che tu sia un valore aggiunto, che sia tu a produrre i risultati.

Pensa che la scuola odierna offra una formazione adeguata all'ingresso nel mondo del lavoro?

Nel settore informatico bisogna essere buoni enigmisti visto che, alla fine, si tratta di strutturare insieme dei dati. Conta anche la capacità di sintesi. Per lavorare in proprio, invece, è necessario avere fiducia in se stessi perché un contratto dura solo un certo tempo e se ti propongono un'assunzione è difficile dire di no. L'incubo per chi lavora in modo autonomo è arrivare a un punto in cui il lavoro non te lo danno più. Ma anche le aziende chiudono e il lavoro stabile è una falsa illusione.

Quali caratteristiche personali bisogna avere per intraprendere la sua carriera?

Lo sapevate che

Il periodo d'oro dell'informatica, quando un programmatore era ricercatissimo e considerato quasi un "mago", è finito. Ma le nuove innovazioni tecnologiche e le sempre più numerose richieste degli uffici marketing di tecnici specializzati da inserire nelle équipe di lavoro hanno rivitalizzato il mercato del lavoro: infatti oggi, a distanza di tre anni dalla laurea, praticamente la totalità degli informatici ha una occupazione stabile.

C'è poi la possibilità di mettersi in proprio, una tentazione a cui gli analisti programmatori non sanno resistere.

Del resto, lavorando per qualche anno in azienda, si accumulano non solo esperienza ma anche contatti e clienti, si imparano le regole del mercato e le nuove tendenze. Dopodiché, si è pronti per il salto, magari il primo cliente potrà essere proprio l'azienda che si lascia.



◇ Barista - Barman

Dietro al suo bancone, a qualsiasi ora del giorno o della notte, il barista prepara e serve caffè, cappuccini, bibite, long drink, cocktail ed aperitivi; panini e piattini, torte, brioche, pasticcini e conigli gelato. Come dipendente o titolare "tuttofare" gestisce uno dei più amati luoghi di ritrovo degli italiani, dove le persone vanno non necessariamente per bere, ma soprattutto per socializzare. Per chi ama i numeri, in Italia, ci sono approssimativamente 200.000 esercizi fra bar, gelaterie ed enoteche, con una dimensione media di circa due addetti.

Settore di attività

Come barista dovrai offrire un servizio molto vario per una clientela ampia e diversificata: servire le colazioni al mattino, gli aperitivi alle 11, la gastronomia veloce all'ora di pranzo, le bibite e i gelati al pomeriggio. Certo molto dipende dalle dimensioni del locale, dalla sua tipologia e dal personale impiegato. Può capitarti, semplicemente, di stare al banco, oppure di occuparti anche della cassa, del servizio ai tavoli, delle forniture, dell'organizzazione del lavoro nelle varie fasi della giornata, della pulizia del locale. Se hai preso una qualifica, potrai aspirare a strutture di prestigio collegate per lo più con i settori del turismo: grandi alberghi, villaggi, navi da crociera, discoteche, american bar.

Profilo

Nel patrimonio genetico del barista-barman non devono mancare cortesia, grande attenzione alle esigenze del cliente, rapidità e precisione nel servizio, fantasia e creatività. È un lavoro duro per cui ti servirà una buona resistenza fisica per far fronte alle numerose ore di lavoro da fare in piedi. Come titolare del tuo bar, sei chiamato a coordinare il lavoro dei tuoi dipendenti, occuparti di contabilità, gestire oculatamente gli acquisti e le vendite e prestare la massima attenzione alle nuove tendenze e tecnologie.

Requisiti

E poi, un piccolo segreto. Il barista di successo conquista i suoi clienti creando alla loro entrata un clima di cordialità e attenzione, ricordando le loro abitudini e instaurando un rapporto di simpatia reciproca. Per questo, essere aperti e disponibili verso gli altri è fondamentale per questo lavoro.

La formazione scolastica del barista avviene in uno degli oltre ottanta Istituti professionali alberghieri esistenti sul territorio italiano. Alcune Regioni organizzano corsi biennali di formazione, rilasciando diplomi di qualifica riconosciuti. In genere la frequenza a questi corsi è subordinata al possesso della licenza di scuola media inferiore e l'iter didattico prevede stage aziendali, utili a stabilire i primi contatti concreti con il mondo del lavoro. Altrettanto importanti sono i corsi di aggiornamento e di perfezionamento organizzati dalle Associazioni di categoria locali della Confcommercio e della Confesercenti.

Formazione



La Fipe (Federazione italiana pubblici esercizi) organizza con una certa regolarità corsi di aggiornamento e perfezionamento per barman. Ma chi è del mestiere aggiunge che la formazione vera si fa dietro un bancone: è attraverso l'esperienza che si comprendono i ritmi, le esigenze e le particolarità di questo lavoro.

Tra le attività commerciali, il bar è una delle più diffuse su tutto il territorio nazionale. C'è quindi buona possibilità d'inserimento e di passaggio da un esercizio ad un altro, ma altrettanto elevata è la concorrenza e, quindi, è sempre più richiesta una buona professionalità. Spesso s'inizia questa attività per caso, facendo lavori stagionali o comunque temporanei. Se, in seguito, si desidera sceglierla come professione è necessario possedere una certa determinazione perché si presenta come una carriera lunga e faticosa. Il lavoro può essere svolto in qualità di dipendente presso i bar di ogni dimensione e tipologia e tutte le strutture ricettive per le vacanze: campeggi, villaggi turistici, navi da crociera, ecc. Il contratto nazionale individua cinque livelli professionali: il commis di bar (cioè l'ex-aiuto barista); il cassiere, il barista vero e proprio e il cameriere; il barman gastronomo; il barman unico e, infine, al gradino più elevato, il capo barista o responsabile dei servizi di banco.

Carriera

La retribuzione dipende dal livello d'assunzione, dalle competenze, dal tipo di esperienza maturata e dalle proprie capacità individuali. Un notevole contributo è dato dalle mance dei clienti.

Per maggiori informazioni puoi rivolgerti a:

Per saperne di più

- Fie Federazione italiana pubblici esercizi
aderente alla Confcommercio
via dell'Olmetto 23, 00153 Roma
tel. 06.5881012

- Federazione italiana esercenti pubblici e turistici
aderente alla Confesercenti
via Nazionale 60, 00184 Roma
tel. 06.4820501

- Associazione italiana barman e sostenitori
via Baldissera 2, 20129 Milano
tel. 02.29404565

La parola a...

Andrea Romita, titolare del Caffè Mignon a Torino



Mi piace molto il contatto con la gente. È un lavoro appagante, ma soltanto se lo fai con passione: non credo che si possa continuare a farlo per lungo tempo se non si è portati.

Cosa le piace il suo lavoro?

Ho iniziato in una caffetteria e il primo giorno di lavoro è stato traumatico! Non sapevo fare nulla, però avevo tanta voglia di imparare e ci ho messo dell'entusiasmo, anche perché volevo guadagnare i miei primi soldi. C'era un ragazzo che lavorava già da quattro anni ed era molto in gamba: ho pensato che se ce l'avessi messa tutta ce l'avrei fatta anch'io. Lì ho imparato i rudimenti del mestiere: caffè e cappuccini.

Com'è stata la sua prima esperienza?

Essere puntiglioso anche sulle piccole cose, non rinviare mai a domani ciò che puoi fare oggi, sorridere sempre.

Quali sono le ragioni del suo successo?

Nel mio lavoro è preferibile un profilo generico: meglio saper fare un po' di tutto. Gli sbocchi sono collegati al settore della ristorazione, ad esempio nelle pizzerie, nei ristoranti, nel catering.

Ci sono altri sbocchi per chi intraprende la sua carriera?

Il settore della ristorazione è in continua evoluzione e quindi occorre essere preparati. I clienti sono sempre più esigenti, non bisogna mai "sedersi" sulle cose, ma prestare attenzione ad ogni mutamento del mercato, anche dal punto di vista estetico. Per fare un esempio, molti clienti a pranzo richiedono piattini particolari a seconda della dieta che seguono o della moda del momento: vanno accontentati tutti con un sorriso, perché anche l'atteggiamento è importante. Anche dal punto di vista burocratico l'evoluzione è continua e la mia impressione è che in futuro molti bar chiuderanno perché stanno cambiando tante leggi e soltanto i professionisti andranno avanti. Ritengo che comunque questo sia un bene: io mi sono sempre impegnato con la massima serietà e consapevolezza di ciò che do ai clienti.

Ritiene che ci siano ancora buone prospettive dal punto di vista dell'occupazione?



Troppe ore di lavoro e troppe tasse. Se le spese per la gestione di un bar non fossero così alte si potrebbe pensare di mettersi in società anche per un bar piccolo, per poter fare orari migliori, ma purtroppo non è possibile.

Questo è un periodo di crisi per le attività imprenditoriali in generale. Quindi penso che non si debba fare il passo più lungo della gamba: meglio prima prendere in gestione un bar e poi, se le cose vanno bene, si può pensare a comprarlo. Bisogna fare attenzione anche a non fare debiti troppo alti, che poi non si riescono a restituire.

Sì, perché si hanno più possibilità. Soprattutto ho avuto modo di notare che dall'istituto alberghiero escono studenti molto preparati e con grande professionalità.

Quali sono gli aspetti negativi della sua professione?

Quali consigli darebbe a un giovane che volesse intraprendere la sua professione?

Ritiene che sia importante una formazione scolastica specifica?

Lo sapevate che

Ultimamente stanno diventando "trend" i bar specializzati, punti d'incontro in grado di raccogliere soprattutto i giovani: è il locale, ad esempio, che si distingue per la degustazione di vini o di diverse marche di birra, o per la possibilità di passare il tempo utilizzando giochi di società o dove si esibiscono dal vivo gruppi musicali o artisti di vario genere. In generale, abbinare alle normali attività di ristorazione, altre forme di intrattenimento, si è rivelato una carta vincente per tutti baristi intraprendenti che hanno giocato la carta del lavoro in proprio.



◇ **Cuoco**

Cuoco o chef? Spesso si fa confusione ma la differenza c'è ed è importante. Il cuoco si "limita" a preparare i cibi per ristoranti, alberghi, camping, fast food, mense e quant'altro. Lo chef, invece, è il vero re della cucina: responsabile del coordinamento di tutte le attività, sovrintendere ed organizza il lavoro dei cuochi, degli aiuto cuochi e degli inservienti. Va detto, molto dipende in realtà da dimensione e struttura delle imprese di ristorazione: singolo ristorante, ristorante di un albergo, ristorante appartenente ad una catena di ristorazione. A seconda di questi casi potrà prevalere lo chef o il cuoco, due profili ben distinti, ma che fanno parte di un unico percorso professionale.

Settore di attività

Un bravo cuoco non prepara solo i pasti ma scrive il menù con il proprietario o il maître, con un occhio a tempi e costi di ogni singola portata. In qualità di cuoco, avrai insomma il compito di garantire la qualità dei menù, e dei singoli piatti, sia in termini di preparazione che di presentazione, anche scegliendo personalmente le materie prime da utilizzare.

Profilo

Ma dovrai stare molto attento alle norme sull'igiene degli impianti, delle attrezzature della cucina, dei cibi e dei luoghi dove avviene la loro conservazione e preparazione. Se poi hai spiccate doti organizzative e allontanarti dai fornelli non ti fa soffrire troppo, allora il tuo mestiere è quello di chef. Sarai il coordinatore delle attività delle cucine, assegnerai compiti e mansioni agli addetti e più raramente ti occuperai della realizzazione di alcune specialità.

Punto primo: il cuoco non ci si improvvisa. Se vuoi veramente fare questo mestiere ti serve una perfetta conoscenza delle tecniche e della pratica culinaria. Non devono mancare poi nozioni di scienza dell'alimentazione, di enogastronomia e conoscenze dei principi nutrizionali degli alimenti e di dietetica.

Requisiti

Il cuoco è anche un buon degustatore di cibi e bevande, qualità questa che, unita alla spiccata manualità, al gusto estetico e alla fantasia e creatività, possono fare la differenza.

Per diventare cuoco puoi frequentare corsi regionali di formazione professionale come *addetto alla preparazione pasti*, generalmente di durata biennale. Offrono una buona preparazione anche gli Istituti professionali di Stato per i servizi alberghieri e della ristorazione (Ipsar). I corsi sono articolati in un triennio che si conclude con un esame di qualificazione professionale per la figura di operatore dei servizi di ristorazione di cucina e da un biennio di specializzazione che si conclude con un esame di maturità come tecnico dei servizi di ristorazione.

Formazione



Tra le materie di studio troverai lingue, principi di alimentazione, e laboratori di cucina, sala-bar e servizi di ricevimento. Un ulteriore gradino formativo per dare una spinta alla tua carriera è rappresentato da corsi di perfezionamento oppure da esperienze di formazione-lavoro, in Italia o all'estero, presso ristoranti di alto livello.

Chef e cuochi possono dormire sogni tranquilli. Ristoranti, trattorie e pizzerie in Italia abbondano (oltre 130.000 esercizi) è il settore è in piena espansione. Anche in un ottica di ottimizzazione e riduzione dei costi, il cuoco rimane indispensabile, non soggetto, ora come mai, ad un'eventuale sostituzione tecnologica. Inoltre sta assumendo sempre maggiore diffusione ed importanza la domanda di servizi caratterizzati ricerca della qualità, sulla riscoperta delle tradizioni, unitamente ad un'alta creatività e qualità del servizio. In tal senso è sicuramente destinata a crescere la domanda di cuochi con un'ampia preparazione e competenza professionale.

Carriera

Per maggiori informazioni puoi rivolgerti a:

Per saperne di più

- Federazione italiana cuochi Fic
via G.B. Pergolesi 29, 20124 Milano
tel. 02 66983141 fax 02 66984690
e-mail: fic@fic.it, info@fic.it sito: www.fic.it

- Associazione professionale cuochi italiani Apci
piazza Adigrat 6, 20133 Milano
tel. 02 76115315 fax 02 76115316
e-mail: info@cucinaprofessionale.com
sito: www.cucinaprofessionale.com

La parola a....

Sergio Leggero, cuoco nel ristorante di famiglia a Piobesi Torinese

La mia è una professione intrigante e divertente. In cucina puoi esprimere tutta la tua fantasia, elaborando i piatti più strani. In questo momento è un po' nebbioso. La crisi, purtroppo, si fa sentire anche nel nostro settore. Bisogna tirarsi su le maniche e fare innovazioni.

Descriva la sua attività con due parole.



Occorre servire meglio i clienti, senza toccare i prezzi. Questi piccoli accorgimenti colpiscono e i clienti si affezionano. Gentilezza, cortesia e qualità sono la miglior ricetta per uscire dalla crisi. Nel nostro settore bisogna sempre "seminare". Non si è mai abbastanza conosciuti, anche perché c'è molta concorrenza.

La ristorazione è ancora un settore in cui c'è bisogno di molta gente. Noto, però, che molti ragazzi intraprendono questo percorso senza essere ben consapevoli dei sacrifici che comporta. Qui si lavora quando gli altri fanno festa. Gli orari sono lunghi e l'impegno è notevole.

In realtà non manca quasi nulla. Basta non restare con le mani in mano. Questo è anche un lavoro di pubbliche relazioni. Ad esempio, la ricerca dei prodotti direttamente alla fonte è molto importante.

Al cliente piace poter sapere direttamente dal cuoco dove s'è acquistato un determinato vegetale o la cascina che fornisce le uova. Ecco, credo che il cuoco debba sempre di più instaurare un dialogo con il cliente.

Si e no. Ci sono alcune scuole dove professori e allievi sono molto preparati. Del resto questo mestiere dipende molto dalla passione personale.

Rispetto al passato, comunque, per chi vuole imparare, c'è la possibilità d'intraprendere la professione con delle ottime basi alle spalle.

Voglia di lavorare, impegno, costanza e tanta fantasia. La creatività in cucina è indispensabile per sorprendere il cliente.

Di non fermarsi soltanto alla scuola e fare molta, molta esperienza in tanti locali. Per questo mestiere l'aver cambiato tanti posti di

Come vede il futuro della sua professione e del suo settore?

Prospettive dal punto di vista occupazionale?

Pensa che la scuola odierna offra una formazione adeguata all'ingresso nel mondo del lavoro?

Potrebbe spiegare con tre parole le ragioni del suo successo?

Quali consigli darebbe ad un giovane che oggi volesse diventare cuoco?



lavoro è un aspetto positivo. Solo così si riesce a creare un proprio stile in cucina.

In cucina non si scappa. Bisogna saper cucinare. Fare altri studi o mestieri e poi improvvisarsi cuochi non paga quasi mai. Certo ci sono corsi di specializzazione e di aggiornamento, ma senza una buona base sono pressoché inutili.

Soprattutto una grande forza di volontà e la voglia d'imparare. Chi ha molta creatività finisce con il divertirsi. Preso per il verso giusto il nostro lavoro è come un gioco.

Meglio uno studio mirato o una formazione più ampia?

Quali caratteristiche personali bisogna avere per intraprendere la strada dei grandi chef?

Lo sapevate che

Ultimamente stanno diventando "trend" i bar specializzati, punti d'incontro in grado di raccogliere soprattutto i giovani: è il locale, ad esempio, che si distingue per la degustazione di vini o di diverse marche di birra, o per la possibilità di passare il tempo utilizzando giochi di società o dove si esibiscono dal vivo gruppi musicali o artisti di vario genere. In generale, abbinare alle normali attività di ristorazione, altre forme di intrattenimento, si è rivelato una carta vincente per tutti baristi intraprendenti che hanno giocato la carta del lavoro in proprio.



◇ Estetista

Per molti anni la figura professionale dell'estetista è stata vista con molta diffidenza soprattutto per la mancanza di una regolamentazione che ne stabilisse le competenze. Prima del 1979, le scuole di formazione professionale non avevano un riconoscimento formale e le materie di insegnamento erano insufficienti alla preparazione di personale qualificato. Con l'istituzione delle prime scuole autorizzate dalle Regioni invece il percorso formativo si è notevolmente allungato e il 4 gennaio 1990 finalmente la professione dell'estetista è stata regolamentata da una legge nazionale (la 1/90) ne definisce il ruolo e le competenze. Il lavoro di estetista comprende le prestazioni e i trattamenti eseguiti sulla "superficie" del corpo umano e lo scopo esclusivo o prevalente deve essere quello di mantenerlo in perfette condizioni, di migliorarne e proteggerne l'aspetto estetico, modificandolo attraverso l'eliminazione o l'attenuazione degli inestetismi.

L'estetista può svolgere il suo lavoro attraverso massaggi e tecniche manuali, con l'utilizzo di apparecchi elettromeccanici per uso estetico e con l'applicazione di prodotti cosmetici definiti. Attenzione però, perché non fanno parte delle competenze dell'estetista le prestazioni a carattere terapeutico. L'attività di estetista può essere svolta anche unitamente all'attività di barbiere o di parrucchiere.

L'estetista cura la bellezza del corpo, presta la propria opera per plasmare, correggere, prevenire o modificare inestetismi fisici, restituendo nel contempo all'individuo, insieme all'aspetto desiderato, la fiducia in se stesso e mettendolo nella condizione migliore per piacersi. Come estetista dovrai agire in modo altamente qualificato, lavorando sia sul corpo sia sulla psiche. Intervieni in maniera armonica e salutare su entrambi e restituisci al tuo cliente quell'immagine di sé che si perde quando non si convive bene con la propria persona. Il tuo campo d'azione è molto vasto, dai massaggi ai trattamenti con i fanghi e i prodotti di bellezza, dalla cura dei capelli ai trattamenti di provenienza orientale per passare alla manicure e alla pedicure. In realtà però ricordati bene che non potrai mai andare oltre all'intervento, puramente estetico, sull'epidermide.

Insieme con il tuo cliente dovrete studiare gli interventi più adatti in base alle sue peculiari caratteristiche ed esigenze.

La professione di estetista richiede una grande sensibilità verso il corpo e la mente delle persone che si affidano alle tue cure. Per questo il primo e fondamentale requisito è un corretto comportamento etico rispetto per l'elemento umano e costante atteggiamento positivo verso le diverse situazioni di disagio psichico e fisico che dovrai affrontare.

Settore di attività

Profilo

Requisiti



La disponibilità al contatto umano e la capacità di ascolto ti aiuteranno a svolgere a pieno i tuoi compiti che, ripetiamo, non si limitano alla sola cura della bellezza e del corpo. Quella della bellezza è un settore in rapido cambiamento, soggetto alle mode del momento: nuove tecniche, prodotti innovativi e influenze dai paesi orientali, ti richiederanno di stare al passo con i tempi, aggiornandoti costantemente.

Alcune Regioni organizzano corsi di formazione professionale, spesso finanziati dal Fse, di durata biennale al termine dei quali si consegue l'attestato di qualifica di estetista; per accedervi dovrai avere un'età superiore a 15 anni e la licenza di scuola media inferiore. Al termine del biennio è possibile frequentare un terzo anno di specializzazione che permette, tra l'altro, di ottenere l'abilitazione all'esercizio della professione in modo autonomo. In questo caso però dovrai prima superare un esame finale. Il corso prevede sia lezioni teoriche sia lezioni pratiche, un mix fondamentale per apprendere al meglio questa professione. Fra le materie di insegnamento: biologia, anatomia, chimica dei prodotti cosmetici, etica professionale, igiene alimentare e dietologia, marketing, psicologia, e molte altre. Sono previsti anche dei corsi solo teorici (della durata complessiva di trecento ore) per coloro che hanno già maturato un'esperienza lavorativa nel settore. In ogni caso ricordati che le associazioni di categoria delle imprese artigiane offrono assistenza e forniscono informazioni su come ottenere la qualifica professionale, come avviare l'attività, come ottenere finanziamenti agevolati.

Formazione

L'attività di estetista può essere esercitata in forma autonoma o come lavoratore dipendente presso centri estetici, beauty farm, centri termali, profumerie con cabine estetiche, saloni per parrucchieri. L'iter che ti aspetta non è dei più semplici. Per poter esercitare la professione in forma autonoma dovrai frequentare un corso di specializzazione di un anno presso gli istituti autorizzati dalle Regioni, oppure svolgere la propria attività in qualità di dipendente qualificato per un anno presso uno studio medico specializzato o un'impresa di estetica. Se invece hai già prestato la tua attività lavorativa per quattro anni in qualità di apprendista potrai ottenere l'abilitazione all'esercizio della professione, frequentando un corso regionale di formazione teorica integrativo delle cognizioni pratiche acquisite presso l'impresa di estetica (durata: trecento ore). Il tutto deve essere seguito da un anno di attività lavorativa in qualità di dipendente qualificato a tempo pieno presso uno studio medico specializzato o presso un'impresa di estetica. Ricordati che come estetista autonomo devi iscriverti all'albo provinciale delle imprese artigiane secondo le modalità e gli effetti previsti dalla legge n. 443/85. Le Regioni emanano norme di programmazione dell'attività di estetista.

Carriera



Per saperne di più

Per avere maggiori informazioni puoi rivolgerti a:

- Cidesco (Comitato internazionale di estetica e cosmetologia)

via Bojardi 2, 42100 Reggio Emilia

tel. 089756727 fax 089756727

e-mail: segreteriaacidesco@cidesco.it

sito web: www.cidesco.it

- Federestetica

c/o Confederazione nazionale artigianato

via Guattani 13, 00161 Roma,

tel. 06.441881, fax 06.44249513

sito web: www.cna.it

- Associazione Nazionale Aziende di Estetica Artigiane

c/o Confartigianato

via San Giovanni in Laterano 152, 00184 Roma

tel. 06.703741, fax 06.70452188

sito web: www.confartigianato.it

La parola a...

Judith Iddon, proprietaria della beauty farm *L'accademia del benessere* a Torino.

Sono un'estetista, specializzata in tecnica "tuinà", cioè il massaggio tradizionale cinese.

Questo lavoro mi piace perché ho sempre puntato tutto sulla salute e per il contatto umano con la gente sana o che vuole stare meglio.

Lo spettro dell'estetica è grandissimo e se non si vuole essere uno dei tanti numeri che affollano il mercato bisogna specializzarsi in un ramo ben specifico. Io ho scelto il massaggio, ma ci sono mille altre cose che si possono fare. Ad esempio una delle mie dipendenti mi ha chiesto di poter seguire un corso per la ricostruzione delle unghie: sono d'accordo, ma le ho spiegato che se è veramente questo ciò che vuole fare, allora deve specializzarsi in quel campo.

Judith Iddon, lei che lavoro fa?

Perché le piace questo lavoro?

Come vede il futuro? Secondo lei ci sono prospettive dal punto di vista dell'occupazione?



Dipende dalle scuole. Alcune danno un'ottima formazione teorica, ma sono lacunose nella pratica e viceversa. Ho notato per esempio che ci sono estetiste capaci di fare un linfodrenaggio alla perfezione, ma non sanno spiegare bene al cliente in che cosa consiste esattamente il linfodrenaggio. Diciamo che dopo una buona base teorica la pratica è fondamentale.

Ritiene che le scuole di estetica diano una buona formazione?

Dipende sempre da come si lavora. Le ragazze che lavorano per me, ad esempio, ci mettono l'anima: non mi sorprenderei aprissero uno studio di estetica per conto loro, mettendosi in proprio.

La sua professione può offrire altri sbocchi?

Non possiamo andare oltre l'epidermide nella cura della persona, il resto è di competenza medica. In linea generale le estetiste sono mal viste dai medici, che pensano che "rubiamo" loro i clienti. In realtà si potrebbe formare una bella équipe, senza invadere i reciproci ambiti di intervento. Nello specifico campo dei massaggi, poi, si rischia spesso di essere male interpretati, dal momento che dietro questa definizione alle volte si possono nascondere attività illecite di tutt'altra natura!

Quali sono i limiti di cui soffre il campo dell'estetica?

Lo sapevate che

La professione dell'estetista riscopre il suo volto umano. Rispetto solo a qualche anno fa, questo mestiere è molto cambiato. Il boom dei macchinari (spesso troppo costosi) che ha caratterizzato gli anni '90 sembra un ricordo.

Oggi le persone hanno ripreso in mano il loro lavoro. L'attrazione della medicina olistica è stato più forte di quello dei macchinari: ma se da una parte si propende per la semplicità del trattamento estetico, dall'altra la competizione è alta e le richieste dei clienti, informati e curiosi, cresce.

Per questo il segreto sta nella specializzazione, magari in medicina alternativa, ad esempio per lo *shiatzu* o l'*ayurveda*.



◆ Medico - chirurgo

In Italia, come medico-chirurgo potrai lavorare in tre modi diversi. Primo, sei un libero professionista, e presterai la tua opera in studi medici, ambulatori e poliambulatori, laboratori privati di analisi, ambulatori di terapia fisica e di riabilitazione, di radiodiagnostica e radioterapia, sia individualmente che in forma associata. Secondo, hai un rapporto di lavoro autonomo coordinato e continuativo con il Servizio sanitario nazionale.

Settore di attività

E per finire, hai un rapporto di lavoro dipendente, pubblico o privato. Dove? Nel Servizio sanitario nazionale, ad esempio, oppure nelle strutture pubbliche e a funzione pubblica non appartenenti alle Asl, come medico universitario, medico degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, medico degli ospedali classificati, medico del Ministero della Sanità, medico militari, degli enti previdenziali, dell'amministrazione penitenziaria, dell'Ente ferrovie dello Stato, della Polizia di Stato, della Croce rossa. E non dimentichiamo anche le strutture sanitarie, aziende e altre organizzazioni private.

Il compito fondamentale del medico - chirurgo è quello di "guidare il paziente, attraverso la malattia, verso la guarigione". Come è facile intuire, le attività specifiche di questa figura professionale tantissime eppure è possibile riassumerle in tre principali: prevenzione, cura e assistenza.

Profilo

Come medico farai prevenzione informando i tuoi pazienti sui fattori di rischio e sugli strumenti e modalità per la loro rimozione; in tale campo è il medico di famiglia a svolgere il ruolo più importante. Infine, è prevenzione anche la somministra vaccini contro le malattie infettive (es. antipolio, antitetano,...). Con le azioni di cura si entra nel cuore della professione. Come procede un medico? Innanzitutto raccoglie, attraverso l'ascolto diretto del paziente, tutti i dati che possono aiutare nella definizione di una corretta diagnosi (sintomi, malattie pregresse,...). Segue la visita del paziente per verifica eventuali patologie, che può richiedere esami di laboratorio e strumentali. Arriva infine la diagnosi della malattia e la doverosa cura con l'utilizzo di farmaci, presidi terapeutici e, in casi estremi interventi chirurgici. Ma finisce qui? Certo che no. Il medico deve fare assistenza nel decorso della malattia, verificando dell'efficacia della terapia per prevenire lo sviluppo di complicanze della malattie.

Un buon medico deve avere innanzitutto ottime competenze scientifico-tecniche senza le quali non va lontano. Ma da sole non bastano.

Requisiti



Dovrai infatti saper instaurare un buon rapporto con il tuo paziente e con gli altri medici. Spirito di collaborazione e disponibilità a comunicare con gli altri sono dunque qualità fondamentali per questa professione. Il tuo paziente lo dovrai conquistare insieme alla sua fiducia e stima. Dovrai saper ascoltare ed interrogare il paziente per conoscere tutti gli elementi utili alla definizione della malattia e della conseguente cura. Al medico - chirurgo è inoltre richiesta determinazione per operare le scelte di intervento terapeutico più adatte e chiarezza per dare precise indicazioni agli operatori con cui collabora (assistenti, infermieri, vigilatrici d'infanzia...),

Dovrai operare con prudenza, perizia e diligenza, prevedere e prevenire i pericoli che si possono verificare come conseguenza del suo comportamento, agire avvalendoti non solo delle conoscenze scientifiche ma anche della propria esperienza (sapere e saper fare).

Per l'esercizio della professione di medico chirurgo è richiesta la laurea in Medicina e chirurgia e l'iscrizione obbligatoria all'Albo dei Medici-chirurghi e degli odontoiatri. Più in particolare, la qualificazione del medico-chirurgo comprende una formazione di base (corso di laurea, esame di Stato) e una formazione specialistica, attraverso i corsi post-laurea presso le Scuole di specializzazione riconosciute. L'ordinamento didattico del corso di laurea prevede la frequenza obbligatoria, e un piano di studi personalizzato (orientamento scientifico, medico, chirurgico, ecc.), per creare un curriculum che rispecchi le singole inclinazioni. Dopo i sei anni del corso di laurea, per sostenere l'esame di abilitazione all'esercizio professionale è indispensabile il tirocinio - della durata di 1 anno - da svolgersi presso strutture universitarie o del Servizio sanitario nazionale. L'esame di abilitazione consiste in una prova di clinica medica generale e cliniche affini (clinica neurologica e clinica psichiatrica, clinica derosifilopatica). Segue una prova di clinica chirurgica generale e cliniche affini (clinica oculistica, clinica otorinolaringoiatrica, clinica ortopedica, clinica odontoiatrica). Infine una prova di clinica ostetrica e clinica pediatrica.

Per accedere alla scuola di specializzazione - a numero chiuso - oltre all'abilitazione, è necessario superare un esame.

E dopo questo lungo e difficile iter formativo ammettiamolo puro. È veramente deprimente scoprire che la situazione occupazionale è disastrosa: gli iscritti all'Albo dei medici-chirurghi secondo i dati disponibili più aggiornati, relativi al 1998, sono in Italia circa 322.000. Di questi circa 25.000 sono iscritti contemporaneamente anche all'Albo degli odontoiatri. Circa 96.000 sono i medici ospedalieri e 56.000 i medici di medicina generale (i medici di famiglia).

Formazione

Carriera



Nel contempo i disoccupati o sottoccupati oscillano tra i 60 e gli 80.000. Diverse misure stanno cercando di frenare la disoccupazione di tale figura, quali il numero chiuso di accesso alle facoltà e la riduzione delle specializzazioni, il cui numero si è ridotto da 150 a 72, ma rimane comunque distante dalle 48 previste dalla direttiva comunitaria.

Per avere maggiori informazioni sulla figura professionale del medico chirurgo è possibile contattare:

Per saperne di più

- Fnomceo
Federazione nazionale degli ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri
Piazza Cola di Rienzo 80/a, 00192 Roma
tel. 06.362031 fax 06.3222794
sito: www.fnomceo.it

La parola a...

Dario Andreone, medico presso il reparto di Chirurgia generale all'ospedale San Luigi di Orbassano

Mi dà modo di comunicare con gli altri e di avere dei grossi riscontri umani, di vita e passionali. Non solo ricevo tanta positività dalla gente, ma ogni tanto riesco anche a darla, che è la massima gratificazione.

Cosa le piace il suo lavoro?

Una volta lo studio della medicina era molto più legato alla volontà del singolo individuo: non c'era la frequenza obbligatoria, se volevi dare esami li davi, se no eri abbastanza lasciato a se stesso. Adesso gli studenti sono molto più seguiti, lavorano e studiano come fossero delle classi e il numero limitato di ogni gruppo consente una didattica migliore, i professori li conoscono tutti per nome e possono seguirli meglio. Qualche difetto? Gli studenti di chirurgia - che è l'ambiente che conosco meglio - fanno ancora poca pratica durante gli anni della laurea, mentre l'esperienza manuale per un chirurgo è essenziale e prima si fa meglio è. Certo, il momento della teoria e dello studio è altrettanto importante, anche perché per imparare certe cose c'è solo quel tempo lì, ci sono solo gli anni dell'università, e dopo non si può recuperare.

Gli studi universitari sono utili e ben congegnati rispetto alla professione che poi si va a svolgere?

La chirurgia è una professione veramente impegnativa, ti succhia l'anima, ti prende tutto e ti porta a vivere in maniera ben poco serena e "normale", perciò io... la sconsiglio a chiunque!

Cosa consiglierebbe ai giovani che vogliono intraprendere la professione?



Solo una motivazione fortissima, da rinnovare ogni minuto, può permetterti di affrontare la professione e la vita, che poi finiscono per essere la stessa cosa. Le soddisfazioni che vengono da un lavoro del genere sono altissime, ma tutte di tipo spirituale e in più è una professione che ti fa invecchiare molto. Facendo questo lavoro pensi e strapensi, in qualunque momento della giornata a determinati passi che hai fatto, ai gesti compiuti col bisturi. Specialmente nei casi più difficili, ripercorri cento volte le decisioni che hai preso, le rimetti in gioco, controlli e ricontrolli ogni particolare. Per certi versi a volte penso che un medico chirurgo non dovrebbe mai sposarsi, mai avere famiglia: se si ha voglia di intraprendere un certo tipo di carriera (e non parlo di onori, ma di responsabilità) è molto difficile conciliarla con una vita di coppia. Certo ci sono mille possibilità per imboscarsi, o per fare questo lavoro dietro le quinte. Si può decidere di lavorare fino ad un certo punto e lavorare egregiamente fin lì, tirandosi onestamente indietro quando non ce la si sente.

Bisogna essere essenziali, avere spirito d'adattamento e inventiva di fronte all'imprevisto. Poi chiaramente occorrono padronanza delle conoscenze, della pratica e dell'emotività. A costo di diventare insensibili, in sala operatoria bisogna assolutamente controllare le emozioni. A costo di mettersi in gioco fuori dalla sale, con la gente e i pazienti, bisogna essere invece umani.

Quali sono le caratteristiche da possedere per fare il chirurgo?

Lo sapevate che

Chi decide di fare il medico metta in conto molti sacrifici, tanto studio e alla fine neppure averlo il lavoro. Già perché di medici ce ne sono tanti, troppi se anche un Ministro della sanità di qualche anno fa aveva sconsigliato i giovani a iscriversi alle facoltà di medicina. Basti pensare che nel 2002 il numero dei medici in rapporto alla popolazione, pari a 1 per 172 abitanti, colloca l'Italia sui livelli più elevati a livello europeo. Maggiore è la concentrazione di medici nelle città sedi di Facoltà universitarie; nelle province di Bologna, Roma, Genova, ad esempio, il rapporto è di 1 medico ogni 113-120 abitanti. Le aree più carenti, in rapporto al valore medio nazionale, sono collocate invece per lo più nelle piccole province del nord-centro, come Asti, Prato, Lodi, Treviso.



◆ **Formatore aziendale**

Nel settore delle risorse umane il formatore aziendale ricopre diversi ruoli a seconda che si rivolga a una impresa, associazione o ente pubblico: dal coordinamento delle attività di formazione alla formazione in aula vera e propria, dalla gestione delle attività del settore risorse umane all'orientamento delle categorie deboli (mamme, disoccupati, giovani apprendisti).

Settore d'attività

In pratica si occupa di supportare le aziende nella selezione e gestione del personale, di formare ed "allenare" i candidati in cerca di lavoro su come farsi selezionare. In Italia la presenza di formatori è stimata dall'Isfol in 19.300 unità, è ed presumibile che in futuro tale numero sia destinato a crescere.

Nella nuova cultura organizzativa del sistema formativo come formatore aziendale sarai un docente che opera in diversi ambiti (agenzie formative, strutture aziendali, società di consulenza e di formazione) costruisce o consolida i legami tra formazione e lavoro, si occupa di qualificazione e riqualificazione del personale che gli viene affidato.

Sei l'esperto delle risorse umane di una azienda o di un ente. Certo, non ti occupi della gestione vera e propria ma della loro formazione, qualificazione e innovazione. Dipende poi dal contesto se dovrai occuparti solo della gestione didattica oppure dell'analisi dei fabbisogni, della progettazione, della selezione dei candidati, della valutazione, del monitoraggio ecc. Certamente dovrai realizzare iniziative di formazione anche molto diverse tra di loro e devi essere in grado di individuare le metodologie e gli strumenti più adeguati per fronteggiare le necessità del tuo cliente e dei tuoi "allievi". In questa professione ti verrà chiesto infine di comprendere e interpretare le esigenze dei tuoi clienti ed effettuare una analisi dei bisogni formativi dei destinatari. Predisporre un progetto formativo coerente con le finalità, i tempi e le risorse disponibili. Identificare e contattare le persone necessarie per realizzare il progetto, discutere e decidere con i formatori e gli esperti i tipi e le modalità degli interventi, i sussidi didattici, gli strumenti di valutazione. E per finire, dovrai predisporre quanto necessario in termini di articolazione didattica e di valutazione dei risultati.

Profilo

Non sarai un buon formatore se non possiedi una solida cultura metodologica e didattica, competenze ed abilità specifiche di carattere sociale, economico e pedagogico. In generale, devi avere padronanza degli strumenti di progettazione formativa, conoscenza dei quadri normativi - locale, nazionale e comunitario - in materia di formazione professionale, capacità di svolgere ricerca scientifica e spiccata propensione alle relazionali (con gli altri esperti di formazione, con gli utenti, con la committenza, con i soggetti istituzionali ecc.).

Requisiti



Come formatore aziendale dovrai essere in grado di leggere la realtà economica e sociale del territorio in cui opera, possedere elementi di conoscenza dell'organizzazione aziendale e del lavoro. Non ti devono mancare gli strumenti di analisi della professionalità, le procedure e gli strumenti di analisi dei bisogni di formazione. Ma non finisce qui. Se sei incaricato della progettazione, devi essere in grado di definire degli obiettivi formativi, tradurli in un progetto coerente con le finalità, i tempi e le risorse disponibili; devi conoscere il sistema di formazione professionale a livello regionale, nazionale e comunitario (ad esempio, gli strumenti di finanziamento e gestione degli interventi formativi).

Nonostante per i formatori non esista ancora un percorso universitario definito, per svolgere questa professione è preferibile essere laureati, ad esempio, in sociologia, psicologia, scienze dell'educazione, lettere. È inoltre necessario seguire corsi di formazione per formatori presso enti specializzati e fare un periodo di pratica sul campo, affiancandosi a chi è già esperto. L'aggiornamento continuo delle proprie conoscenze è indispensabile così come utile un confronto con altri esperti del settore (anche a livello internazionale). L'accesso al ruolo nell'ambito dei Centri di formazione a carattere pubblico, gestiti da Regioni, Province e Comuni, avviene attraverso concorso, come è naturale aspettarsi per il pubblico impiego, mentre per enti privati convenzionati le procedure di accesso vengono contemplate dal Ccnl relativamente alla formazione professionale convenzionata (1994/1997) che definisce i requisiti minimi di accesso. L'assunzione avviene per chiamata e selezione nel privato, salvo nelle Regioni dove esiste un Albo regionale dei formatori operanti nella formazione professionale.

Formazione

Oggi l'attività di formazione professionale messa in atto da soggetti pubblici e privati è sempre più rilevante: lo scopo è chiaro: qualificare e aggiornare, non soltanto i lavoratori già occupati, ma anche i soggetti che cercano lavoro, vogliono migliorare o cambiare la loro condizione professionale o che rischiano di essere espulsi dal mercato. Il formatore può operare come libero professionista oppure alle dipendenze (di un'impresa, di un'agenzia formativa, di una società - anche a carattere cooperativo - specializzata): attualmente, circa metà dei formatori lavora all'interno di una organizzazione mentre l'altra metà opera come consulente, cioè come libero professionista. Il carico e gli orari di lavoro dipendono dal tipo di impegno, ma sono comunque caratterizzati da forte flessibilità (soprattutto per i consulenti). A titolo indicativo, sappi che il contratto collettivo di lavoro in vigore per i formatori del sistema pubblico stabilisce un orario di 36 ore settimanali, suddivise tra attività di docenza (18-22 ore) e attività complementari (18-14 ore).

Carriera



Per avere maggiori informazioni puoi rivolgerti a:

Per saperne di più

- Associazione italiana formatori AIF
corso Magenta 46, 20123 Milano
tel. 02 48013201 fax 02 48195756
e-mail: aifitaly@tin.it
sito Web: www.aifonline.it

- Associazione per la formazione alla direzione aziendale ASFOR
viale Beatrice D'Este 10, 20122 Milano
tel. 02 58328317 fax 02 58300296
e-mail: asfor@mi.nettuno.it
sito Web: www.asfor.it

La parola a...

Alessandra Leva, formatrice nel team Risorse umane della Starter 2000, società torinese di consulenza alle pmi.

È un lavoro vario, che costringe a rimettersi in gioco continuamente. L'interazione con le persone è il cardine fondamentale su cui si fonda la mia attività ed è la parte più stimolante del mio lavoro. Mi piace pensare che l'attività di formazione "accenda delle scintille nelle persone", e contribuire ad accenderle dà una grande soddisfazione.

Perché le piace il suo lavoro?

Le competenze specifiche che dovrebbe avere sono quelle date da una buona preparazione umanistica o psicopedagogica, unite ad alcune peculiarità che lo renderebbero concorrenziale: l'uso di Power Point e la dimestichezza con le presentazioni mediante slide, ad esempio. A parità di competenze, comunque, io darei preferenza all'entusiasmo e alla voglia di spendersi per imparare cose nuove. In questo lavoro contano molto la capacità di ascolto, l'umiltà e la voglia di mettersi in empatia con le persone. A volte preferisco scegliere un Cv non proprio allineato alle esigenze di base, ma interessante sotto altri punti di vista. Ad esempio do molta importanza alle cosiddette "altre attività" illustrate nei cv: gli hobby e gli sport praticati possono dare un'indicazione importante della persona che si ha davanti.

Quali competenze deve avere il suo collaboratore ideale?
Descriva il curriculum vitae ideale della persona che assumerebbe in questo lavoro?



Occorre avere tanta determinazione e buon occhio sulle scelte da fare. La scelta di un master, ad esempio, va fatta con attenzione, verificando le credenziali dell'ente che offre il corso, la qualità dei docenti e degli sponsor, gli effettivi esiti professionali di chi ha già frequentato il master. Quando è meglio fare un master?

Direi senz'altro dopo l'università, il prima possibile, tenendo però gli occhi aperti su tutte le altre possibilità che si offrono: uno stage non pagato o un impiego come tirocinante possono dare un accesso più rapido al mondo del lavoro e magari il master te lo fa fare l'azienda per cui lavori. È importante tenere tante porte aperte e non farsi sfuggire nessuna possibilità, così come è importante sostenere tanti colloqui, anche se non si è convinti di accettare quell'impiego: per dire di no c'è sempre tempo e intanto ci si tiene allenati a sostenere le selezioni.

Quali altri consigli darebbe ad un giovane orientato alla professione del formatore?

Lo sapevate che

Le nuove tecnologie la fanno da padrone nelle formazioni, senza di loro sei "out". Così ogni formatore aziendale che si rispetti ha imparato a essere aggiornato, scoprendo tutti i vantaggi di una lezione fatta con slide in powerpoint, la comodità delle videoconferenze, i vantaggi della posta elettronica. Pc portatile sotto il braccio (non si sa mai dove dovrete tenere la prossima lezione), i migliori amici del formatore sembrano dunque essere diventati database, fogli elettronici, fax, posta elettronica e naturalmente internet.



◇ Grafico pubblicitario

La figura del grafico pubblicitario si inserisce generalmente all'interno di grandi aziende, di società pubblicitarie o di studi grafici, con un ruolo subordinato per lo più all'art director o ai responsabili della comunicazione esterna nel caso delle aziende. L'art director individua i temi da sviluppare, il grafico è la mano e la mente creativa che li realizza su un supporto cartaceo o digitale. Nel caso in cui il grafico abbia degli studi specifici alle spalle, può invece a mantenere una discreta autonomia creativa e decisionale e in questo caso i suoi referenti principali sono il cliente (o l'account) e i tecnici di stampa (service).

Settore di attività

Il grafico pubblicitario ha la non frequente fortuna di dare sfogo alla sua creatività e poi di vedere il prodotto finito. Se scegli questo mestiere dovrai curare tutti gli aspetti grafici della promozione di un'azienda o di un prodotto, dall'ideazione del cosiddetto brand, cioè il risultato del progetto grafico che andrà a rappresentare il prodotto su tutti i supporti previsti, al materiale cartaceo ed elettronico. Tra i tuoi compiti ci può essere anche la progettazione e la realizzazione grafica delle confezioni di prodotti e del materiale promozionale. In generale, ti verrà chiesto di creare, cercare e manipolare immagini, con l'aiuto di speciali software professionali (i più diffusi sono *Photoshop* e *Illustrator* di Adobe). Ma non sono da escludere neppure le più tradizionali matite, tempere, forbice, taglierina e colla; semmai, a lavoro finito, lo scanner ti permetterà di trasformare in formato digitale il frutto delle tue fatiche. La destinazione delle immagini così realizzate dipende poi dai diversi e molto ampi settori di impiego: può trattarsi di una rivista, di manifesti o di volantini pubblicitari, di pieghevoli, cataloghi o altro materiale di presentazione o addirittura di stand fieristici.

Profilo

Il grafico pubblicitario deve avere competenze in materia di tecniche grafiche, e conoscenza delle arti visive, oltre ad un innato spirito creativo. L'importante è guardarsi sempre intorno e avere capacità di analisi della realtà che ti circonda, per trarre continui spunti creativi. Se ti verrà proposto di lavorare in coppia con il copy writer devi essere collaborativo e aperto. Tra queste due figure infatti si deve creare un'intesa particolare per l'ideazione delle campagne. Essenziali sono le conoscenze dei mezzi tecnologici e dei sistemi di stampa. Devi essere in grado di utilizzare alla perfezione i principali programmi di gestione ed elaborazione delle immagini e quelli per l'elaborazione di pagine web e di prodotti multimediali. Se è un bravo professionista che vuoi diventare, metti in conto allora che devi continuare per tutta la tua carriera ad affinare la conoscenza teorica e pratica degli strumenti che usi, a

Requisiti



documentarti e ad aggiornarti su quanto si realizza in materia di grafica nel mondo, ed in particolare negli Stati Uniti. Anche per questo la conoscenza dell'inglese è una buona carta a tuo favore.

Formazione

Esistono numerosi istituti specializzati in Italia e nel mondo, generalmente di livello para-universitario, nei quali è possibile ricevere la formazione di base necessaria per svolgere la professione di grafico pubblicitario. Meglio però se in mano hai già un diploma di liceo artistico. Tieni conto che oltre ad essere tappe pressoché obbligate nell'apprendimento del mestiere, istituti di questo genere rappresentano anche luoghi privilegiati di incontro dell'offerta e della domanda da parte di redazioni, studi professionali, agenzie pubblicitarie, tanto più efficaci quanto maggiore è il prestigio della scuola.

Due i suggerimenti che ci sentiamo di consigliare:

- IED, Istituto europeo di design a Milano, Roma e Torino
sito Web: www.ied.it

Accademia delle Arti e Nuove Tecnologie
piazza delle Rovere 107, 00165 Roma
tel. 06 6864008 fax 06 6861924
e-mail: accademiadellearti@tiscalinet.it
sito Web: www.accademiadellearti.it

La carriera di un grafico pubblicitario solitamente inizia con il ruolo di apprendista (junior) che cura per lo più l'esecutivo, fino ad arrivare al ruolo dell'art director, dopo almeno 10 anni di esperienza sul campo. Si tratta in genere di un libero professionista che ha come principale ambizione quella di aprire un proprio studio. Il settore è in continuo sviluppo ed è quindi in grado di offrire notevoli opportunità professionali nei diversi ambiti.

Carriera

Per maggiori informazioni è possibile contattare:

Per saperne di più

- Associazione italiana pubblicitari professionisti TP
corso Magenta 46, 20123 Milano
tel. 02 4333531 fax 02 43335320
sito Web: www.associazione-tp.it

- AIAP, Associazione italiana progettazione per la comunicazione visiva
viale Col di Lana 12, 20136 Milano
tel. 02 58107207 fax 02 58115016
e-mail: aiap@aiap.it
sito Web: www.aiap.it



La parola a...

Emanuela Casellato, grafica pubblicitario alla *Tardivello Imaging* di Torino

Sono una grafica pubblicitaria. Lavoro in un'azienda che si occupa principalmente della gestione della grafica per grandi allestitori di mostre: noi curiamo il lavoro esecutivo di stampa e l'eventuale montaggio della struttura.

Emanuela Casellato, lei che lavoro fa?

Ho la possibilità di dare sfogo ad una parte della mia creatività e poi di vedere il prodotto finito.

Cosa le piace il suo lavoro?

Non è roseo. Ci sono parecchi ragazzi che frequentano corsi di vario tipo per lavorare nel mio campo e quindi professionalità come la mia sono molto più facili da trovare: il settore si sta avviando ad una saturazione.

Alla luce della sua esperienza, come vede oggi il futuro della sua professione?

La mia professione è molto circoscritta e si hanno competenze molto specifiche e settoriali.

Quali altri sbocchi può offrire la sua professione?

L'unica cosa che mi viene in mente è che le grandi aziende hanno appositi uffici dedicati alla pubblicità e, in quel caso, si potrebbe condurre l'esclusiva gestione dei rapporti con il cliente in relazione alle campagne pubblicitarie. Questo però è un salto di qualità che può permettersi di fare soltanto chi ha una grande esperienza alle spalle.

Sicuramente la pazienza, cioè la calma nel gestire le cose: ci sono periodi molto congestionati in cui si è sotto pressione e non bisogna lasciarsi sfuggire le cose di mano. Poi l'onestà e la chiarezza: se c'è qualcosa che non va si deve dirlo subito e cercare di risolvere al meglio i problemi. Infine la passione per questo tipo di lavoro.

Quali sono le ragioni della sua riuscita professionale?

Un ottimo inizio è costituito da un corso scolastico o professionale ben fatto, in cui si impari ad usare i software di base: *X-Press*, *Illustrator*, *Free Hand*. C'è poi da dire che questa professione "si costruisce" molto con l'esperienza: certo, è necessario essere fantasiosi e creativi, ma il "rodaggio" è fondamentale.

Quali consigli darebbe ad un giovane che volesse intraprendere la sua professione?



E soprattutto si deve avere la capacità di sapersi adattare alle esigenze di un mercato variabile.

Io lo preferirei non troppo giovane né troppo vecchio, diciamo sui 24-25 anni, magari con un po' d'esperienza anche in un lavoro simile.

Il limite dei giovanissimi spesso è di non saper andare al di là del proprio naso, non capire le esigenze dell'ambiente lavorativo. Comunque per me il curriculum è indicativo, ma non risolutivo: preferirei in ogni caso parlare di persona con l'interessato, anche per comprenderne meglio le sue motivazioni e le sue esigenze.

C'è stato un avanzamento tecnologico enorme. Una quindicina d'anni fa c'erano elaboratori di computer grafica giganteschi, che leggevano floppy disk altrettanto giganti da 8 pollici, che oggi non esistono più. Tanto per fare un esempio un file da un megabyte era già grosso da gestire! Oggi, con le nuove tecnologie, il lavoro è molto più semplificato.

Qual è il curriculum ideale della persona che assumerebbe?

Da quando ha iniziato lei in che cosa è mutata la sua professione?

Lo sapevate che

Il grafico deve essere un po' investigatore, un po' bibliotecario. Un vero e proprio compito, oltre che un caposaldo della sua formazione continua, è rappresentato dall'attività di documentazione, che può essere specifica - se finalizzata a un determinato lavoro - o generica - quando destinata semplicemente all'arricchimento del bagaglio professionale.

Un buon grafico non può farne a meno. La sua ricerca può riguardare una semplice ispirazione oppure, più concretamente, l'acquisizione di immagini da incorporare nel proprio lavoro. Ecco allora cercare su Internet, sfogliare cataloghi consultare archivi.



◆ **Giornalista**

La professione di giornalista è in crescita, sono almeno 12 mila, ammettono all'Ordine, a cui si aggiungono i freelance, una categoria che comprende sia professionisti affermati che giovani alle prime esperienze. Per venire incontro all'esigenza ormai esplicita degli editori di ridurre al minimo i costi del personale, è cresciuto il numero dei service, gruppi di giornalisti che si associano per fornire a diverse testate intere sezioni di giornale oppure servizi televisivi. Per il giornalista freelance, in assenza di una regolamentazione, c'è un'assoluta mancanza di tutele, dal punto di vista fiscale, previdenziale, dell'organizzazione del lavoro. Infine, secondo le più recenti stime, solo il 30% degli studenti delle scuole di giornalismo trova un posto fisso dopo aver sostenuto l'esame da professionisti.

Settore di attività

Giornalista? Si fa presto a dire. Inviato speciale, cronista giudiziario, radiofonico, televisivo, economico, di nera o sportivo? Tanto per fare chiarezza diremo che, al di là dei vari abiti di attività in cui un giornalista può operare, senza dubbio il suo compito principale consiste nella raccolta e nell'elaborazione delle informazioni e, successivamente, nella redazione di un testo (notizia, articolo, o servizio), che potrà essere pubblicato, su carta o in formato elettronico. Come giornalista avrai fonti di informazione diverse che variano in relazione ai temi trattati: interviste, comunicati stampa, convegni, documentazione prodotta da enti e istituzioni (dati statistici, studi e ricerche), immagini fotografiche e filmate e, oggi, sempre di più spesso internet.

Profilo

Ma non dimenticare che ti spetta l'onere di verificare, compatibilmente con i tempi di cui disponi, l'attendibilità e la veridicità delle informazioni (o delle fonti) prima di procedere alla elaborazione della notizia. Ricordati la famosa regola delle cinque "W" anglosassoni: *where* (dove), *when* (quando), *who* (chi), *what* (che cosa), *why* (perché). Si tratta di una regola ancora valida in moltissimi casi, ma non sempre: ad esempio nel caso dei commenti e delle opinioni, di interviste e approfondimenti, nei quali il tuo lavoro si concentra sull'arricchimento della notizia piuttosto che sulla sua analisi sistematica.

Prima regola. Per lavorare in una redazione come giornalista non devi mai risparmiarti mai e offrirti al capocronista con semplicità e spontaneità. Prima acquisisci una specializzazione e meglio è, mentre il successivo aggiornamento è d'obbligo. Un buon giornalista è sempre presente e disponibile nelle emergenze. Pensa al giornale sempre e prima di tutto, alla sua completezza e al servizio reso al lettore.

Requisiti



Quando si scrive per un giornale, bisogna saper creare un proprio stile personale, partire dai fatti, sviluppandoli in maniera cronologica e chiudendo l'articolo senza dare giudizi morali, perché il giornalista è solo il tramite tra l'evento e chi vuole conoscerlo.

Per diventare giornalista le strade che puoi intraprendere sono due: la scuola di giornalismo oppure da praticante che fa un tirocinio di 18 mesi in redazione. E poi l'esame di Stato per l'abilitazione alla professione, con l'iscrizione all'albo dei giornalisti, elenco professionisti. Esiste anche un corso di laurea in giornalismo, che prevede 18 mesi di praticantato necessari per accedere all'esame da professionisti. Contatta anche l'ordine dei giornalisti italiani: riconosce un certo numero di scuole di giornalismo, accessibili a chi sia in possesso di una laurea in qualsiasi disciplina diversa dal giornalismo.

Formazione

Malgrado le numerose scuole di giornalismo, la via più efficace, per avviarti a questa professione, è quella di presentarsi a una redazione e chiedere a un capocronista di poter collaborare in qualche settore; questa iniziativa permetterà di farsi conoscere e faciliterà l'entrata nella lista d'attesa per il praticantato. Le scuole di giornalismo forniscono gli strumenti metodologici per indirizzati in questa professione, come la teoria, la pratica, il confronto continuo con altri colleghi e stage nelle redazioni di giornali. Se non avverrà la chiamata diretta di un giornale, televisione o radio, su segnalazione della scuola frequentata, puoi contattare direttamente le varie redazioni: queste potranno offrire un rapporto part-time, come previsto dalla norma contrattuale: un'ottima opportunità che ti consente non solo di cominciare a conoscere la professione in regola con la normativa, ma anche di entrare immediatamente nella produzione del giornale. E' importante, come prima esperienza, accettare qualsiasi lavoro venga offerto, indipendentemente dalle preferenze personali o dalle proprie attitudini.

Carriera

Per avere maggiori informazioni, contattare:

- Consiglio nazionale dell'ordine dei giornalisti
via Lungotevere de' Cenci 8, 00186 Roma
tel. 06 686231 fax 06 68804084
e-mail: odg@odg.it
sito Web: www.odg.it

Per saperne di più

FNSI, Federazione nazionale stampa italiana
corso Vittorio Emanuele II 349, 00186 Roma
tel. 06 6833879 fax 06 6871444
sito: www.fnsi.it

**La parola a...**

Michela Vuga, giornalista professionista a *Radio 24 il Sole 24 Ore*

Perché riesco ad esprimere molte cose di me. La Michela Vuga che si sente in onda sono esattamente io! Molti ascoltatori mi scrivono lettere e e-mail stupiti del fatto che io riesca, da un appuntamento all'altro, da una specialità medica ad un'altra, ad essere sempre così coinvolta, come se l'argomento del giorno fosse l'argomento più importante in assoluto. È il più grande complimento che mi si possa fare, perché riuscire a comunicare radiofonicamente, semplicemente attraverso la voce, anche la passione e l'interesse che muovono la trasmissione è un traguardo determinante.

Perché le piace il suo lavoro?

È un ruolo importantissimo: ne ero convinta prima e lo sono ancora di più oggi occupandomi di salute. Nel mio piccolo, con la mia trasmissione, sono diventata le Pagine Gialle della salute. Mi trovo a dare delle risposte che le Asl non danno, che il servizio sanitario non dà. Ci sono persone disperate che non riescono a trovare lo specialista, il centro specializzato, l'alternativa possibile: cosa fanno?

Come si sta sviluppando il ruolo dell'informazione in Italia?

Telefonano, scrivono, mandano una mail a Michela Vuga. Sembra banale, ma ogni tanto mi trovo a svolgere un servizio che dovrebbe fare il servizio sanitario nazionale... Posto che l'informazione è un elemento fondamentale della nostra società, la mia sensazione è che si corra troppo. Siamo sempre sulla notizia, dobbiamo riempire le pagine dei giornali, mancano gli approfondimenti, mancano le belle inchieste, è tutto molto in superficie. Anche in tv sono pochi i programmi giornalistici in cui ti siedi e dici: che bello! Sui giornali è la stessa cosa: si corre troppo e si rischiano degli strafalcioni. Spesso io trovo delle inesattezze, dettate esclusivamente dalla fretta, dall'esigenza di fare scoop. Sulla salute non esistono scoop. Io non ho fatto scuole di giornalismo, però so che ce ne sono di ottime e le consiglio vivamente. Ho molti colleghi che vengono dalle scuole e noto la loro ottima preparazione. Ovviamente parlo delle scuole che ti danno la possibilità di fare praticantato, quei 18 mesi di lavoro sotto contratto praticante, terminati i quali si può dare l'esame e diventare professionisti iscritti all'albo. Le altre non servono. Praticantato vuol dire anche avere la possibilità di fare stage nei giornali e nelle tv, vuol dire faticare moltissimo ma avere anche un'ottima preparazione. Non è facile e ci vuole una buona dose di entusiasmo per la professione e desiderio di riuscire.



Indubbiamente all'inizio è meglio restare generici. C'è una vecchia scuola di giornalismo che dice che se impari a fare lo sport impari a fare tutto, ma non mi sembra assolutamente applicabile...

Un giornalista non può permettersi di essere ignorante. Può al limite permettersi di essere umile e dire: su questa cosa non so nulla, però mi documento, alzo la cornetta mi faccio spiegare, indago.

La capacità di cogliere l'essenza della notizia la impari sul campo. Per questo è importante fare tanta pratica, anche solo nel giornalino di quartiere o della parrocchia, sono palestre anche quelle. Poi col tempo, se uno ha una passione, vale la pena specializzarsi in un argomento. In sostanza, consiglieri di partire da una buona base generica su cui costruire la specializzazione.

Una buona specializzazione è fatta di contatti, di credibilità. L'esperto comincia a ritenerti una persona valida e competente nel suo argomento e ti fa il piacere di farti trovare. Se io saltassi da una cosa all'altra avrei meno credito. In questo senso è giusto specializzarsi.

Cosa consiglia ai giovani che vogliono fare giornalismo?

È meglio specializzarsi su un argomento o saper fare di tutto?

Lo sapevate che

Esiste un vecchio motto nel mondo del giornalismo che dice *"il cane che morde l'uomo non fa notizia, l'uomo che morde il cane sì"*. La ricerca dello scoop va bene come pure un po' di sana competizione sullo stile dei film americani, ma attenzione a non esagerare. Non tutte le informazioni su cui ti toccherà lavorare sono sorprendenti e straordinarie. Il *fuori dall'ordinario*, è raro mentre la maggior parte delle notizie sono prevedibili, banali ed ordinarie: l'entrata in vigore dell'ora legale, gli immancabili servizi sugli esodi dei vacanzieri, l'approvazione di una riforma, l'insediamento di un capo di Stato, non sono che alcuni banalissimi esempi degli innumerevoli possibili di informazioni che devono avere "copertura" giornalistica benché non sorprendenti.



PERCORSI

◇ Lavorando si impara

Lavorare studiando? E studiare lavorando? Da oggi si può! Tutti noi abbiamo ormai sentito parlare dell'alternanza scuola-lavoro come componente attiva della didattica scolastica e chiave d'accesso al mercato del lavoro. Riforma Moratti e Riforma Biagi vanno così a braccetto per assicurarti una formazione in grado di renderti appetibili per le imprese. Non si tratta soltanto di opportunità in più (una volta lo stage era solo roba da primi della classe, in scuole molto all'avanguardia), ma di una pratica che sarà via via assicurata a tutti gli studenti italiani.

Gli attori della trasformazione sono già in campo: scuole, camere di commercio, imprese, associazioni di categoria e centri per l'impiego non vedono l'ora di incontrarti! Infatti, soltanto da un confronto diretto con le forze in via di formazione si preparano le professionalità di domani: una realtà sentita dalle imprese, finalmente assimilata dal pianeta istruzione.

Naturalmente le esperienze lavorative maturate con la scuola non hanno valore di contratto lavorativo: stage e tirocini si propongono, infatti, come esperienze sul campo, ma con una valenza che rimane essenzialmente formativa, e non come modalità di sfruttamento di manodopera a basso costo... D'altro canto, se l'intenzione è quella preparare in modo efficace al mercato del lavoro, queste esperienze ti permettono di incontrare i datori di lavoro e le loro imprese.

Ma forse conviene soffermarci ancora un po' sull'argomento. Innanzitutto mettiamo in chiaro che l'alternanza tocca tutti. Non si tratta di un percorso a sé, ma di una diversa metodologia didattica per cui l'esperienza in azienda deve avere obiettivi formativi che sono quelli posti per ciascuno dei vari percorsi scolastici (sia nei licei sia nell'istruzione e formazione professionale), dando quindi luogo a crediti spendibili a scuola: "non ci s'iscrive – insomma – all'alternanza"; "si può sceglierla" come modalità di apprendimento nell'ambito del proprio corso di studi. Con la riforma scolastica, inoltre, l'alternanza scuola lavoro non è più soltanto una semplice metodologia didattica, peraltro oggi ancora occasionale e poco praticata nel nostro Paese.

Diventa qualcosa di molto più esteso, pervasivo e profondo: ovvero un *modus operandi* peculiare con cui il nuovo obbligo formativo viene attuato.

Qualunque scelta ti faccia – lavorare o studiare, liceo piuttosto che istituto professionale – avrai l'opportunità di cadere in una modalità di alternanza scuola lavoro (apprendistato, stage, impresa formativa ecc.). Come si intrecciano i due aspetti di alternanza e obbligo formativo?

L'alternanza scuola lavoro



La legge Moratti, varata il 28 marzo 2003, conferma l'obbligo formativo: i ragazzi dovranno proseguire con attività formative fino a 18 anni, tra scuola e lavoro.

L'articolo 2 della stessa legge sancisce la possibilità per gli studenti di qualsiasi canale scolastico-formativo (quindi sia per il sistema dei licei che per quello dell'istruzione e formazione professionale), dal compimento del quindicesimo anno d'età, di conseguire i diplomi e le qualifiche in alternanza scuola lavoro o tramite l'apprendistato.

Infine, l'articolo 4 istituisce poi l'alternanza scuola lavoro come modalità di realizzazione del percorso formativo, progettata, attuata e valutata dall'istituzione scolastica in collaborazione con le imprese, con le rispettive associazioni di rappresentanza e con le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura.

Il fine è quello di assicurarti, oltre alla conoscenza di base, l'acquisizione di competenze facilmente spendibili nel mercato del lavoro.

La tua scuola ha già predisposto l'anagrafe delle scelte compiute da te e dai tuoi compagni: verranno comunicate ai Centri per l'impiego, cui spetta organizzare le informazioni e l'orientamento per assolvere l'obbligo formativo al di fuori del sistema scolastico, in particolare attraverso tirocini ed altre modalità di alternanza scuola lavoro.

In sintesi, per alternanza scuola lavoro si intende la possibilità di svolgere l'intera formazione dai 15 ai 18 anni, attraverso l'alternanza di periodi di studio nella struttura scolastica con periodi di lavoro, sotto forma di tirocinio, presso soggetti disposti ad accogliere studenti. Questi periodi di lavoro non costituiscono rapporto individuale di lavoro e si svolgono sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa.

Insomma ricapitolando, un quindicenne ha tre possibilità:

- proseguire gli studi nella scuola secondaria superiore secondo modalità "tradizionali" o in alternanza scuola-lavoro
- frequentare corsi di formazione professionale secondo modalità "tradizionali" o in alternanza scuola-lavoro
- avviarsi ad un'esperienza di apprendistato alternando, anche in questo caso, scuolalavoro
- seguire, sempre nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro, percorsi integrati di istruzione e di formazione professionale.

E per finire una nuova possibilità, questa volta dalla Riforma Biagi, che, come avremo occasione di vedere più avanti, sembra andare molto d'accordo con la Riforma Moratti.

A tua disposizione ci sono gli stage estivi. Innanzitutto qui si parla di tirocinio di orientamento: un'occasione per dare un'occhiata al mondo del lavoro pur restando in ambito formativo.

Obbligo formativo

Stage estivi



Poi si agevolano le aziende: abolendo i limiti numerici posti alla possibilità di accogliere tirocinanti e introducendo un limite massimo per le eventuali borse lavoro, che non possono superare i 600 euro mensili. Si svolge durante i mesi estivi, in modo da non compromettere l'attività didattica e la frequenza.

Anche in questo caso lo stage non costituisce rapporto di lavoro subordinato, anche se i datori di lavoro sono obbligati ad assicurare il tirocinante contro gli infortuni. Può essere promosso da Centri per l'impiego, Camere di commercio, Ministero del Lavoro, università, scuole statali e non statali, centri di formazione, comunità, cooperative sociali e servizi di inserimento per disabili. Il tirocinio si svolge attraverso una convenzione.

Tra il datore di lavoro e l'ente promotore, garantita dalla presenza di due tutor: uno scolastico ed uno aziendale. A vegliare su tutto e a promuovere l'incontro tra enti e scuola sono ancora una volta i Centri per l'impiego.

Tutti quelli che preferiscono il lavoro ai banchi di scuola, possono scegliere dopo i quindici anni un'esperienza di apprendistato. Riforma della scuola e riforma del lavoro tornano a prendersi a braccetto sulla nuova idea di apprendistato, regolamentata dal decreto legislativo n. 276/03. Sì, perché di novità si tratta: la nuova formula raccoglie l'eredità dei vecchi contratti di formazione lavoro (oltre che di apprendistato), potenziandoli dal punto di vista formativo e coinvolgendo molto di più le aziende.

Per farti capire l'importanza e lo sviluppo che avrà prossimamente questo strumento basta osservare che l'apprendistato diventa un contratto per l'inserimento dei giovani che dà diritto alle imprese di godere di agevolazioni contributive.

Secondo l'indagine elaborata dal *Sistema Informativo Excelsior* per il 2003 si calcola che le assunzioni di apprendisti raggiungano le 62.709 unità, che siano estremamente favorite nei settori industriale (30%), dei servizi (28%) e del commercio (24%), con una distribuzione sul territorio nazionale che privilegia il Nord (51%) rispetto a Centro e Sud, e una prevalenza di contratti al di sotto dei 25 anni (85%).

Il nuovo apprendistato è stato esteso fino ai 29 anni e prevede l'obbligo da parte dell'azienda di assicurare un monte ore (almeno 120 l'anno) di formazione esterna e interna.

Per adeguare ancor meglio lo strumento alla realtà esistente, il decreto distingue una pluralità di "apprendistati", differenziati per finalità, utenza, durata, ruolo della formazione.

Fondamentalmente, si distingue fra:

- apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere alla formazione (ecco l'aggancio alla Moratti, dedicato ai quindicenni)
- apprendistato professionalizzante
- apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Giovani apprendisti



Una distinzione plasmata sulla fotografia del sistema attuale, che vede, di fatto, tre tipi di potenziali "utenti" per l'apprendistato: giovani minori che assolvono l'obbligo formativo; apprendisti con 18 anni e più, per i quali l'apprendistato è uno strumento di inserimento al lavoro; apprendisti con 18 anni e più, spesso diplomati, per i quali l'apprendistato è un'esperienza di forte crescita personale e professionale, all'interno di un'azienda che ha bisogno di formare professionalità medio-alte.

Ma torniamo alla scuola. Qui l'apprendistato assume un ruolo determinante. Considerando il nuovo diritto/dovere alla formazione per almeno 12 anni (sancito dalla riforma scolastica) l'apprendistato rimane l'unica possibilità di lavoro effettivo per i giovani dai 15 ai 18 anni, per i quali viene definito uno speciale contratto, a loro dedicato. Questo tipo di contratto si preoccupa di garantire istruzione e formazione professionale, ed ha una durata massima di tre anni.

A garanzia dello svolgimento dell'obbligo formativo vengono chiamate in causa le istituzioni: la Regione che regola i contratti, i Centri per l'impiego che accertano le conoscenze acquisite e l'effettivo svolgimento della formazione.

Mentre si studia sappiamo benissimo che ci sono altri modi per lavorare. Alzi la mano chi non ha mai fatto qualche lavoretto per arrotondare la paghetta di mamma e papà.

Lavori occasionali

Avreste mai pensato che anche queste brevi esperienze di lavoro sarebbero state regolate da uno specifico contratto di lavoro? Probabilmente no, eppure oggi è così grazie alla Riforma Biagi.

Questa vuole soprattutto far emergere quelle attività di cura e di assistenza (baby sitter, badanti, lezioni private, giardinaggio, ecc.) di breve durata che oggi sono quasi sempre sommerse. Oltre a definire in che cosa consistano, le nuove norme permettono di regolarizzare la tua posizione. Il tuo datore di lavoro dovrà acquistare dei ticket che ti consegnerà alla fine del lavoro. Questi ticket valgono ai fini contributivi per l'istituto previdenziale e assicurativo. Si regolarizza dunque il lavoro "occasionale" (prestazioni lavorative svolte per non più di 30 giorni in favore dello stesso committente), con la variante del lavoro "occasionale ed accessorio" (svolto da un unico lavoratore, per non più di 30 giorni, in favore di soggetti diversi). Se sei uno studente o un disoccupato da oltre un anno, è l'occasione che fa per te. Ma attenzione. Non puoi ricorrere al lavoro accessorio in ogni caso, ma solo per:

- piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
- insegnamento privato supplementare;
- piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;



- realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
- collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.

Dovrai comunicare la tua disponibilità al tuo Centro per l'impiego, che ti consegneranno una tessera magnetica dalla quale risulta la tua condizione.

D'altro canto, chi vuole utilizzare il lavoro accessorio deve acquistare presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio del valore nominale di 7,5 euro.

Il tuo compenso lo ritiri presso gli enti o le società concessionari presentando il ticket consegnato dal tuo capo: riceverai 5,8 euro per ogni buono consegnato.

Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale. Ti verranno inoltre versati i contributi previdenziali e assistenziali:

- 1 euro alla gestione separata presso l'Inps per fini pensionistici;
- 0,5 euro all'Inail per l'assicurazione infortuni e malattie professionali.

Ancora le idee confuse? Internet ti viene incontro, ecco qualche sito che ti aiuta.

Il web che ti aiuta

- www.polaris.unioncamere.it

Il neonato Polaris è il Portale del sistema delle Camere di commercio per l'orientamento e l'alternanza scuola-lavoro, creato da Unioncamere per supportare l'operatività dei 68 sportelli camerali provinciali e regionali.

Si rivolge agli studenti che vogliono fare un'esperienza di tirocinio in azienda, alle imprese interessate ad ospitare giovani per un periodo di tirocinio, alle scuole e alle Università che vedono nel confronto con le aziende uno strumento per rinnovare e migliorare la propria offerta formativa.

Raccoglie in banche dati, fruibili via web, elenchi di scuole ed imprese, i curricula degli studenti e le offerte di stage da parte delle aziende, per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di tirocini formativi e di orientamento.

Fornisce inoltre materiali, notizie, strumenti, riferimenti normativi, funzionalità e servizi per la "comunità professionale virtuale" degli operatori (camerali, scolastici ed aziendali) dell'alternanza.

Le banche dati, gestite dagli operatori delle Camere di commercio e attualmente in corso di popolamento, saranno utilizzabili dalle varie categorie di utenza, previa registrazione.



- www.sportellostage.it

Promosso dall'Associazione per la Cultura e il Tempo Libero di Milano (ActI), Sportello Stage è un servizio gratuito per facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro passando per l'esperienza dello stage in azienda. Il servizio prevede l'iscrizione gratuita del Cv in una apposita banca dati e una newsletter di aggiornamento, e si rivolge non solo agli aspiranti stagisti, ma anche alle aziende interessate, offrendo loro un servizio gratuito di assistenza, selezione e convenzione.

Gli interessati possono proporre la loro candidatura sia attraverso il sito, sia presentandosi alle sedi di Milano e Roma di Sportello Stage, dove saranno consegnati dei moduli da compilare.

- www.minerva-vulcano.it

Minerva@Vulcano è un progetto, messo a punto dai SFC (Sistemi Formativi Confindustria) – con il finanziamento del Ministero del Lavoro e del Fondo sociale europeo – con l'obiettivo di promuovere le "buone pratiche" di collaborazione tra il mondo dell'educazione e quello dell'impresa per migliorare l'offerta formativa, soddisfare la domanda di professionalità delle piccole e medie imprese, offrire ai giovani orientamento ed una adeguata preparazione al lavoro.

Tra i servizi del progetto si segnala una "banca dati stage" per il Mezzogiorno, che presto sarà estesa anche alle associazioni industriali del Centro Nord, nella quale confluiscono tutte le offerte di stage raccolte presso le imprese (un bacino potenziale di 110 mila imprese associate a Confindustria). La banca dati e le altre informazioni prodotte sono consultabili su un sito web che conta 1.650 utenti registrati (di cui 412 aziende e 163 istituti formativi), 483 offerte di stage ed oltre 20 mila accessi da gennaio 2003.

- www.4stars.it

FourStars è un'associazione specializzata nel settore formazione e lavoro, in particolare nell'ambito dell'orientamento e della selezione delle risorse umane.

In tre anni di vita ha collocato seimila persone, una media di centocinquanta tirocini attivati al mese, con oltre mille aziende associate. E ancora, centinaia di corsi gratuiti di orientamento e formazione, rivolti a diplomati e laureati.

- www.councilexchanges.it

Opportunità di formazione e di lavoro all'estero per studenti delle superiori, insegnanti, laureati, neolaureati e giovani professionisti. Possibilità di vacanze studio, internship, lavori estivi negli Stati Uniti e corsi di lingua.



◇ Come cercare lavoro

Stai cercando lavoro?

Già, ma da dove cominci?

Invii curriculum a pioggia, contatti direttamente le aziende per e-mail, oppure ti rivolgi al collocamento pubblico?

Cosa stai cercando

Per cominciare non improvvisare. La ricerca del lavoro è già di per se stesso un lavoro, e come tale va fatto con metodo e precisione, non lasciando nulla al caso. Il punto di partenza è certamente la conoscenza di se stessi, cioè dei propri interessi, delle proprie potenzialità, della propria personalità. In sintesi, si inizia con chiedere a se stessi: che cosa desidero veramente fare?

Rispondere a questa domanda significa portare alla luce:

- i propri interessi
- le motivazioni che spingono all'azione e le caratteristiche della propria personalità
- le risorse individuali, attitudini, conoscenze e competenze accumulate durante la propria esperienza scolastica e (eventualmente) lavorativa
- l'atteggiamento verso lo studio, capacità di apprendimento, visione e approccio al lavoro.

Per far emergere tutte queste cose e utilizzarle al meglio per la tua ricerca di lavoro esiste il bilancio di competenze, per le persone in cerca di lavoro, i lavoratori che devono confrontarsi con un nuovo mercato del lavoro o che desiderano cambiare il proprio orientamento professionale o crescere professionalmente. Se non hai ancora un obiettivo professionale definito, è quello che fa per te. Non solo, proprio perché il bilancio viene fatto con l'aiuto di un consulente o un operatore di orientamento, sarai guidato e spronato a far emergere ogni aspetto della tua personalità, ogni tua competenza e attitudine e le tue attese sul piano professionale. Anche se non hai ancora esperienze professionali puoi aver bisogno di definire meglio le tue capacità e aspirazioni, e di progettare e mettere in atto percorsi professionali. In questi casi, la parte del bilancio dedicata alle esperienze professionali sarà semplicemente ridotta. Sarà invece più sviluppata la parte dedicata all'individuazione delle tue attitudini e aspirazioni. Insomma, come vedi, non un semplice questionario da compilare, ma un lavoro di analisi ritagliato su misura per te.



Ricapitolando il bilancio di competenze ha la funzione di aiutare a:

- definire le proprie esperienze professionali e personali;
- valorizzare le competenze legate al mondo del lavoro e della formazione;
- definire le proprie conoscenze e attitudini;
- scoprire le potenzialità inesprese;
- raccogliere e ordinare gli elementi che permetteranno di elaborare un progetto professionale o personale;
- gestire al meglio le proprie risorse;
- individuare le priorità personali e professionali;
- utilizzare al meglio le proprie competenze nella negoziazione per la ricerca di lavoro.

Il bilancio di competenza e colloqui personali di orientamento possono essere fatti nei Centri per l'impiego. Qui troverai operatori di orientamento preparati che ti aiuteranno a conoscerti meglio, a valorizzare le tue capacità e a riconoscere il percorso, di studio o di lavoro, più adatto per te.

Prove di avvicinamento

Una volta messi a fuoco se stessi e le proprie competenze, inizia il lavoro duro, contattare le aziende. Richiede tempo, impegno e pazienza. Ecco perché è importante possedere metodi e strumenti efficaci per rendere più semplice questa "avventura". Una cosa è importante tenere a mente: non esiste un metodo infallibile per contattare un'azienda tanto meno un sistema più efficace per avere una risposta o addirittura il posto di lavoro servito su un piatto d'argento. Piuttosto la parola d'ordine è diversificare. Non porre tutta la tua fiducia su Internet oppure sull'invio (spesso indiscriminato) di curriculum. Piuttosto, meglio un dosaggio accurato di tutti i mezzi a disposizione. Quali? Eccoli qui.

Sono utilissimi per individuare le aziende da contattare. Le inserzioni per la ricerca di personale nell'ambito della Provincia compaiono principalmente sui giornali locali. Sono pubblicati sia tra gli annunci economici, sia in riquadri ben visibili; quasi sempre l'inserzione è anonima, o stampata da una società di consulenza che l'impresa utilizza per le prime fasi della ricerca. Sono soprattutto le imprese di medie e grandi dimensioni che si servono di questo strumento di ricerca in grado di poter raggiungere un gran numero di possibili candidati. Oltre a giornali locali, puoi consultare alcuni quotidiani che pubblicano settimanalmente inserti di approfondimento per chi cerca lavoro:

Annunci e inserzioni

- *la Repubblica*: "Affari e Finanza", il lunedì.
- *Il Sole 24 Ore*: "Carriere & Lavoro", il lunedì.
- *Il Corriere della Sera*, supplemento del venerdì, *Corriere Lavoro*



In libreria, nelle edicole o in biblioteca puoi trovare numerose pubblicazioni utili come ad esempio la *Guida Monaci*, *Kompass*, *Carrier Book* di Somedia ecc...: raccolgono informazioni di aziende e prodotti sul territorio nazionale.

Fonti scritte

Centri per l'Impiego, Informagiovani, associazioni di categoria, università, fiere e saloni, mostre di settore e convegni, società di selezione del personale. Possono rivelarsi fonti preziose di informazioni e contatti.

Sportelli di enti pubblici e privati

Parlare delle proprie speranze e dei programmi per il futuro ad amici, parenti e conoscenti, può portare a un nominativo da contattare o a un'informazione preziosa che ti possa permettere di continuare la ricerca.

Parenti, amici e conoscenti

Una volta raccolte le informazioni e i contatti delle aziende che possono interessarci e ora di prende l'iniziativa e contattare direttamente l'impresa. Come? Ecco alcune vie percorribili.

Spesso durante la ricerca del lavoro, il telefono può rivelarsi un ottimo amico. Il contatto telefonico avviene più frequentemente nel caso si debba rispondere ad aziende che hanno fatto un inserzione pubblicitaria, oppure quando sia necessario informarsi sulle possibilità lavorative presso un qualsiasi datore di lavoro.

Telefono

Se decidi di contattare telefonicamente un'azienda occorre comunque tenere in considerazione alcuni punti importanti:

- se si tratta di aziende medio-grandi (con più di 100 dipendenti), sarebbe importante conoscere il nome della persona che effettua la selezione (generalmente coincide con l'ufficio personale, detto anche "Ufficio Selezione del Personale")
- presentati subito e spiega il motivo della telefonata
- chiedi se entro breve l'azienda ha intenzione di assumere personale nei settori cheti interessano.
- tenere, in ogni caso, sottomano carta, penna ed il tuo curriculum vitae
- parla nella pronuncia più chiara e cortese possibile, evita espressioni colloquiali
- cerca di fissare un colloquio o chiedi perlomeno a chi indirizzare la domanda.



L'autocandidatura è una candidatura autonoma e spontanea presentata alle aziende di cui non si conoscono le effettive necessità di personale. L'invio indiscriminato di Cv è sbagliato oltre che oneroso. Seleziona invece accuratamente le aziende a cui mandare la tua candidatura. Tieni comunque conto che si tratta generalmente di una coincidenza fortuita il fatto di contattare una azienda che abbia necessità potenziale di personale.

Autocandidatura

Tuttavia, inviare una lettera di autocandidatura è una strategia senz'altro consigliabile, anche quando non si conoscono le reali esigenze di personale di un'azienda.

La busta deve contenere, oltre al tuo Cv, anche una lettera di presentazione (o di accompagnamento) che stabilisce un primo contatto con l'azienda e cattura l'attenzione del selezionatore.

Internet può rivelarsi utilissimo per la tua ricerca di lavoro. Innanzitutto ti permette di conoscere, tramite il loro sito, le aziende che intendi contattare. Standotene comodamente a casa propria e con costi molto bassi, puoi subito sapere se un'azienda fa al caso tuo, se ha bisogno di personale e, per le aziende più grandi, potrai anche inviare direttamente la tua candidatura.

Internet

Con le e-mail puoi velocizzare inoltre le tue autocandidature. Inoltre esistono siti specializzati nella mediazione di domanda offerta di lavoro.

Ma il curriculum l'hai già scritto? Scrivere un curriculum vitae non è impresa facile. In pochi fogli di carta si gioca la possibilità di entrare in contatto con l'azienda e il tuo futuro in essa.

Il tuo Cv

Ci sono regole precise, errori da evitare e accortezze da adottare per rendere sempre più grande la distanza tra il tuo Cv e il cestino!

Ma iniziamo con ordine. Pensa a te stesso come a un prodotto sullo scaffale di un supermercato. Il cv è la tua etichetta: dice cosa sei, i tuoi ingredienti e le avvertenze per l'uso.

Ma ogni prodotto che si rispetti ha pure una campagna promozionale alle spalle che attira l'attenzione del consumatore. Ecco allora la lettera di accompagnamento, che deve invogliare a leggere con interesse il tuo cv.

Nel cv la forma conta quanto la sostanza: ecco perchè deve essere funzionale ad una lettura veloce: chiaro, snello e piacevole.

A parità di requisiti, tutto sta nei particolari: un curriculum pesante, con i margini piccoli, le righe avvicinate, carta colorata caratteri sbiaditi rende la lettura più difficile e il cestino più vicino.

Quando scrivi il cv devi essere un po' sbruffone, ma sincero, perchè devi valorizzare al massimo il "valore aggiunto", la potenziale utilità per l'azienda delle esperienze avute e del percorso formativo svolto.



Un cv è composto di quattro parti:

- *dati personali*

Nome, cognome, indirizzo, data e luogo di nascita, stato civile. Altre informazioni non servono, l'importante dare un recapito telefonico affidabile.

- *iter formativo*

Si parte dall'esperienza più recente fino al diploma superiore, e qui ci si ferma. Il voto di laurea va sempre indicato, mentre quello di maturità è opportuno indicarlo solo se molto positivo. Non dimenticare di mettere tutti i dati dei corsi: l'anno di conseguimento del titolo, scuola, indirizzo o facoltà, ecc...

- *Attitudini*

Per fare qualche esempio, capacità di lavorare in gruppo, leadership, capacità organizzative. E ancora, la capacità di essere autonomi, curiosi e di ambientarsi, sviluppate con esperienze (lunghe od originali) all'estero o comunque fuori casa.

In questa parte potete mettere anche le esperienze lavorative: vanno bene tutti i piccoli lavori, come quelli di vendita diretta, di attività contabili o anche di segreteria, di pubbliche relazioni. Particolarmente importanti sono le esperienze di stage aziendali, purché sia almeno di uno-due mesi.

- *hobbies e informazioni "personali"*

Qui devi riuscire a dare un'immagine di te come persone "a più dimensioni"; è ovvio che bisogna scegliere tra le proprie attività reali, non inventarle o esagerarle ad hoc.

E le referenze? Meglio non aggiungerle, è passato il tempo in cui il parroco o il notaio facevano da garanti per le assunzioni. E per finire la firma, senza, il tuo cv diventa pasto per il cestino.

E ora qualche lezione di stile. Quando scrivi la lettera di presentazione usa frasi brevi, mai più di tre righe, e ricordate di spaziare i paragrafi. Non ci devono essere errori ortografici.

È incredibile la facilità con cui possono sfuggire: rileggi il cv più volte, e fallo rileggere anche ad altri.

Vivacizza il testo con neretti, sottolineature, italics ecc. per evidenziare le informazioni importanti.

Lascia perdere spiritosaggini o frasi troppo originali. Devi farti catalogare come un potenziale collega e non come un simpatico mattacchione. Non allegare cose inutili, tipo fotocopie del libretto o copie di diplomi di qualsiasi tipo. Non sei mica un tipo insicuro, vero?

E non sei neppure un dissociato, quindi evita di parlare di te stesso in terza persona ("si laurea a pieni voti nel 1975.") E per finire, non fare l'arrogante ("si sollecita una rapida convocazione").



Ogni cv va a braccetto con la sua lettera di accompagnamento che risponde alla domanda "Perché dovrei scegliere proprio te?" Serve innanzitutto per evidenziare i tuoi punti forti (conoscenza di più lingue straniere, una tesi su un tema o sul business di interesse aziendale, stage aziendali, master ecc..) Inoltre ti permette di dire cosa offri con indicazioni di disponibilità e flessibilità. Attenzione però a non tramutarti in aspirante Fantozzi. E per finire, aiutati nella stesura pensando di scrivere una lettera d'amore alla azienda. Una dichiarazione d'amore fatta però alla "vera" azienda, non alla sua immagine superficiale. Informati bene quindi prima di prendere iniziative.

Ecco il momento tanto atteso. La telefonata o la lettera di autocandidatura è stata presa in considerazione dal datore di lavoro, verrai convocato al colloquio. Sei in pole position e il lavoro è a un passo da te. Ora sarà il colloquio a fare la differenza.

Nelle piccole ditte il colloquio è solitamente una chiacchierata informale con il titolare, mentre in quelle di medio/grande dimensioni viene condotto da tecnici esperti di selezione del personale.

Non esiste un'unica modalità per affrontare il colloquio di selezione, ma è certo che devi seguire alcune indicazioni di massima per superare al meglio questo importante appuntamento.

Distinguiamo un prima, un durante e un dopo.

Prima del colloquio:

- accertarti della data, dell'ora e del luogo del colloquio. Una disattenzione su questi dati potrebbe rivelarsi fatale.
- cerca di sapere il nome della persona con cui si deve sostenere il colloquio. Inoltre, è fondamentale prendere informazioni sulla ditta in cui cerchi di entrare. Non si fa certo bella figura a chiedere un posto senza sapere neppure a chi lo si sta chiedendo!
- informarti sulla posizione di lavoro oggetto della selezione. E' sempre importante sapere che tipo di professionalità l'azienda sta cercando, in modo da adeguare, entro certi limiti, le proprie risposte; per esempio, se il datore di lavoro è in cerca di un impiegato amministrativo, evita di dire che ti piace un lavoro vario e di contatto con il pubblico. Viceversa, se il tuo interlocutore ha come obiettivo quello di selezionare un agente di vendita, cerca di dimostrarti espansivo, dinamico...



- non riflettere eccessivamente sulle domande che potrebbe porti il selezionatore. In genere le domande più comuni sono: "mi parli di lei!"; "perché è interessato a lavorare nella nostra società?"; "perché ha scelto questo settore professionale?"; "per quale ragione dovremmo assumerla?"; "quali sono a lungo termine i suoi obiettivi?"; "quali sono i suoi punti di forza?"; "quali sono i suoi punti deboli?"; "qual è il suo attuale salario?"; "per quale ragione desidera cambiare lavoro?"; "per quale motivo ha interrotto gli studi?"; "qui risulta che per un lungo periodo non ha avuto nessuna occupazione, come mai?"; "per quale motivo si è licenziata/o dall'azienda precedente?"; "per quale motivo non le è stato rinnovato il contratto di formazione e lavoro?"; "cosa fa nel tempo libero?"; "che cosa è veramente importante per lei nel lavoro?".
- scegli infine un abbigliamento ordinato e soprattutto consono al tipo di lavoro per il quale si sostiene il colloquio. E' comunque utile in generale per le ragazze non esagerare con profumi penetranti, trucco, scollature e minigonne. I capelli dovranno essere pettinati in maniera da non coprire il viso. Cerca di non presentarsi con macchie sul vestito, scarpe sporche ecc.

Durante il colloquio ricordati di:

- essere rilassato
- essere cordiale e rispettoso.
- ascoltare le domande con attenzione e rispondere con chiarezza.
- cercare di avviare una conversazione con l'interlocutore. Vivamente sconsigliate risposte solo "si" o "no". Guai se il colloquio diventa un interrogatorio!
- dimostrare interesse per il lavoro, le prospettive offerte e le condizioni di lavoro.
- dimostrare entusiasmo e voglia di imparare nel caso in cui non si abbiano altre esperienze di lavoro.
- ringraziare l'interlocutore alla fine del colloquio.



Dopo il colloquio è meglio:

- non attendere di conoscere l'esito del colloquio, ma andare avanti nella ricerca del lavoro.
- valutare, ripensando al colloquio, i vari punti della discussione in modo da capire quali punti potresti migliorare in vista di colloqui successivi.

Oggi chi cerca lavoro può candidarsi anche attraverso i siti di recruitment online, inserendo il proprio curriculum nello spazio apposito. Così, mentre tu cerchi lavoro, è possibile che il lavoro stia cercando te. Questi siti inoltre sono ricchi di offerte consultabili liberamente e di uno spazio in cui le aziende possono "affiggere" i propri annunci. Non mancano poi guide utili, rubriche e consigli per i cyber navigatori alla ricerca di lavoro. Ecco i magnifici sette:

Il web che ti aiuta

- www.monsteritalia.it

Monster.it è il sito leader in Italia nella ricerca e offerta di lavoro online: un punto d'incontro efficace tra candidati e selezionatori, per aiutare chi cerca il primo lavoro o una nuova opportunità a soddisfare al meglio le proprie aspirazioni professionali e le aziende a trovare in modo rapido ed efficace i migliori talenti disponibili. Fra le sue pagine: offerte di impiego, gestione dei curricula, guide di approfondimento.

- www.jobonline.it

Un sito importante che ha saputo combinare a un ottimo servizio di e-recruitment, tanti utili rubriche. E ancora offerte formative master stage e tante altre opportunità.

- www.cambiolavoro.com

Tanti i servizi offerti: servizio di spedizione del curriculum a più di 150 medie e grandi aziende (per chi cerca impiego) e servizio di spedizione del curriculum a più di 150 "head hunter" (per chi vuole migrare in un'altra azienda). Queste le offerte di Cambiolavoro, da visitare anche per scaricare gli utili modelli di curricula redatti in inglese.

- www.click4talent.it

Il servizio di e-recruitment, si avvale di un metodo per l'inserimento del cv ben articolato, di test psicoattitudinali online, dei nomi autorevoli di chi lo ha varato.

- www.stepstone.it

Le offerte sono indicizzate per settori lavorativi. E sono davvero tante. Uno dei migliori siti per la ricerca e l'offerta, e che funziona anche come servizio per l'incrocio di candidati e aziende.



- *www.bancalavoro.com*

Grande portale, ricco di offerte e servizi, presente su Internet dal 1996, oggi ospita oltre 200.000 curricula. È stato il primo sito in Italia ad occuparsi di e-recruitment.

- *www.bancaprofessioni.it*

La parte più interessante e originale di questo sito non è tanto quella dedicata alla mediazione fra domanda e offerta di lavoro (analoga ad altri servizi di reclutamento online), ma l'area dedicata ai consigli su come scrivere il curriculum, affrontare i test di selezione, capire le diverse tipologie contrattuali, e soprattutto il "Dizionario delle professioni", all'interno della rubrica "Le professioni".



◇ Mettersi in proprio

Ogni anno, circa il 30% delle neo-imprese fallisce nel tentativo di ritagliarsi un proprio spazio nel mercato italiano. Certo come apertura di un percorso dedicato al mettersi in proprio, è un po' brutale, ma tanto vale entrare subito nel nocciolo della questione e guardare in faccia la realtà. Le cause di molti insuccessi imprenditoriali vanno cercati innanzitutto nella mancanza di esperienza che porta a compiere errori irreparabili e passi falsi in termini di budget e gestione della clientela. Ecco perchè prima ancora di consultare esperti e sportelli informativi meglio sgombrare la mente dai soliti pregiudizi:

Miti e leggende da sfatare

- *Avere una visione di insieme del proprio progetto imprenditoriale, significa avere un'intuizione vincente.* Sbagliato! La visione d'insieme si basa sulla competenza, il buon senso, l'analisi e la capacità di cogliere le buone occasioni; l'intuito è, al contrario, cieco e impulsivo. Identificarli significa creare le giuste basi per il fallimento.
- *Se sei già un esperto nel campo, sarai quindi un vincente* Classico errore, perché un conto è la conoscenza di un settore, un'altra cosa è saper intraprendere un'attività.
- *Con denaro a sufficienza il successo è garantito.* È il mito degli ingenui. Non si tiene conto del fatto che nel fare impresa non conta possedere di più ma saper gestire meglio, ottimizzando e spendendo in modo oculato e redditizio le risorse a disposizione.
- *Bisogna dirigere i propri sforzi su un unico progetto.* Falso! A volte per raggiungere l'obiettivo principale occorre "spendere" in attività preliminari in grado di generare le condizioni per andare avanti verso la meta finale.
- *Meglio creare un ambiente di lavoro coinvolgendo amici e parenti.* Attenzione! Mescolare vita privata e lavoro genera spesso solo guai, a meno che non vengano chiariti fin dall'inizio ruoli e responsabilità di ciascuno.
- *Non pensare troppo in grande.* Sbagliato, perché ciò che conta invece è la consapevolezza delle proprie capacità e dei mezzi a disposizione. Insomma l'imprenditore deve mirare in alto, ma con i piedi per terra e con progetti definiti e accessibili.



- *La carta vincente è giocare al ribasso sui prezzi.* Ma poi conviene? Il rischio è che per mantenersi fedeli a questo principio si finisca a lavorare con margini di guadagno troppo bassi o addirittura in perdita.

Dopo i pregiudizi, vengono le trappole nascoste tra i meccanismi del fare impresa. Ecco alcuni consigli per evitarsi brutte sorprese.

Trappole nascoste

- *Chiedere sempre...* Conoscere il mercato in cui vi vuole operare è fondamentale. Se poi non ci sono i soldi per un studio di mercato redatto da una società di consulenza, spazio alla creatività e ai diversi media (giornali, libri, Internet) per raccogliere informazioni sul mercato e, soprattutto sulla concorrenza.
- *... e calcolare ancor di più.* Nel redigere il business plan occorre calcolare al centesimo costi di avviamento, produzione, scorte ecc. E poi attenersi fedelmente al preventivo fissato che deve essere realistico rispetto ai mezzi di cui si dispone.
- *Discutere e confronta.* Il progetto della tua impresa va sempre confrontato con amici, esperti e familiari, per tenere in considerazione le obiezioni e non difendere a tutti i costi le proprie idee.
- *Creare un team.* Coinvolgere al massimo tutti i collaboratori, ognuno in base alle proprie capacità e ruolo. Tutti devono scambiarsi informazioni e mirare a un unico obiettivo, il successo dell'impresa.
- *Verificare e poi verificare ancora.* Man mano che il progetto prende forma possono verificarsi errori o cambiamenti di rotta. Controllare tutte le fasi del progetto, anche quelle in cui non si è direttamente coinvolti.
- *Denaro mio o denaro dell'azienda?* Non è la stessa cosa, capirlo subito evita molti guai dopo.
- *Conti sempre in ordine.* Un'amministrazione ordinata è una amministrazione longeva. Dunque bisogna annotare sempre entrate e uscite, richiedere le fatture ai fornitori e mantenere in ordine le proprie, tenere un po' di liquidità in cassa, pagare le spese dell'impresa con i soldi dell'impresa!



- *Faccio tutto io?* La gestione contabile di una azienda, anche piccola, è faccenda assai complessa. Se non si hanno le conoscenze necessarie ci sono società outsourcing a cui è possibile (ed è meglio) affidarsi.
- *In caso di finanziamento.* Con un finanziamento non si deve perdere di vista il fine per cui è stato concesso, anche perché si deve giustificare ogni centesimo speso.

E per finire gli errori classici, da principianti allo sbaraglio. Ma noi vogliamo essere fin dai primi passi preparati e con i piedi per terra, ecco perché eviteremo accuratamente di:

Errori classici

- *Innamorarci della nostra idea.* Capita più spesso di quanto si possa pensare. Il sintomo più evidente e insidioso? Negare a te stesso i punti di debolezza dell'idea, assumendo che avrà successo senza verificarne oggettivamente fattibilità, limiti e margini di profitto. Da un punto di vista imprenditoriale, equivale a un suicidio!
- *Improvvisare.* Se c'è riuscito lui ce la faccio anch'io! E allora via libera all'improvvisazione senza contare che vincenti sono gli imprenditori che rendono unico il loro progetto d'impresa oppure coprono effettivamente una fetta di mercato di cui si sentiva la mancanza.
- *Ignorare le proprie risorse finanziarie.* Nel primo anno di vita di una azienda, ciò che fa la differenza è proprio la capacità di resistere ai costi e, cosa spesso trascurata, ai tempi di pagamento, a volte a 90 o 120 giorni. La tua azienda sarà un pozzo senza fondo che avrà sempre bisogno di denaro. Solo dopo arriveranno i guadagni, ma anche in questo caso se non farai un metodico monitoraggio dei movimenti di denaro, si rischia di concludere l'anno con passivi che soffocano l'attività.
- *Trascurare i collaboratori.* I collaboratori più bravi e con maggiori competenze difficilmente resteranno a lungo con te se non saprai motivarli, riconoscendone i meriti e infondendo loro sicurezza e affidabilità.
Del resto risorse umane "deboli" nuociono all'azienda e rivelano subito la tua incapacità a circondarti delle persone più adatte per la mission della tua azienda. E più l'impresa è piccola e più aumentano le conseguenze di collaboratori inadatti.



- *Trascurare clienti e fornitori.* Un cliente perso è perso per sempre. Trascurarlo e stressarlo perché si decida a comprare è assolutamente controproducente. Come diceva Aristotele il "giusto mezzo" è la scelta migliore. Ma attenzione, lo stesso discorso vale per i fornitori esterni. Un buon rapporto con loro ti permetterà di aumentare la qualità del tuo prodotto o servizio e ti renderà più capace, grazie alla loro collaborazione, a resistere a momentanei momenti di difficoltà o imprevisti di ogni genere.
- *Essere rigidi.* Le piccole aziende hanno un vantaggio rispetto alle grandi: si chiama flessibilità di modificare prodotto, modi di lavoro, tempi e budget. Insomma, di adeguarsi velocemente alle richieste del mercato.
Non fare tesoro di questa possibilità, arroccandosi su strategie che tardano a dare buoni effetti o addirittura producono danni, significa scavarsi la fossa da solo.
Bisogna essere elastici, procedere per tentativi, correggendo man mano il tiro in base alle risposte del mercato. Ecco le strategie giuste.
- *Essere troppo ottimista.* L'imprenditore è ottimista per natura, diversamente, come potrebbe fare? Ma non esageriamo. Calcola sempre il rischio e riconosci i tuoi limiti: l'incertezza non può mai essere eliminata del tutto ma può essere tenuta sotto controllo.
- *Lavorare troppo.* Tralasciare la tua vita affettiva e non ritagliarti un po' di tempo libero, non rende più efficienti o produttivi. Logora, stressa e consuma la tua capacità di concentrazione e il tuo entusiasmo. Per questo non devi mai strafare o lavorare a oltranza.

Poste queste premesse, resta il fatto che avviare un'impresa è un compito che richiede capacità e requisiti specifici, per cui è importante fare un'attenta valutazione di se stessi sia come persona che come lavoratore, in rapporto alle principali attività di cui un imprenditore si deve fare carico.

Trova l'idea

Ecco alcuni tratti caratteriali e alcune motivazioni che possono definire il profilo di un soggetto adatto all'attività imprenditoriale:

- desiderio di realizzare qualcosa con le proprie forze
- capacità di sostenere duri ritmi di lavoro
- bisogno di autonomia
- fiducia nelle proprie capacità di controllo degli eventi esterni
- moderata propensione al rischio
- capacità di leadership



- attitudine alle relazioni umane
- capacità organizzativa.

Conosci prima te stesso e chiediti in tutta sincerità se hai motivazioni, attitudini e caratteristiche per iniziare questa avventura. E' un passo importante, che non devi trascurare.

Dopo serve l'idea, che può essere originale e innovativa, anche se non è detto che per avere successo una nuova impresa debba basarsi su idee originali e innovative. L'idea, pur avendo aspetti profondamente innovati può, infatti, riguardare mercati già sondati e sviluppati da altre aziende. L'idea imprenditoriale, nasce dall'osservazione della realtà e corrisponde alla percezione di uno spazio di mercato che può essere conquistato. Significa, per esempio, individuare domande di beni e servizi non adeguatamente soddisfatte, oppure fenomeni di concentrazione dell'offerta che potrebbe invece essere spezzata. Significa anche conoscere e valutare la concorrenza...

È necessario capire: quale prodotto o servizio si vuole vendere, a chi lo si vuole vendere, quali bisogni si intende soddisfare, come si intende produrre, come opera la concorrenza. Non sempre si possono sostenere i costi di una vera e propria ricerca di mercato, ma può essere sufficiente attingere alle informazioni disponibili presso le associazioni di categoria.

Spesso l'idea nasce tra i banchi di scuola, dalle competenze acquisite, o dalle esperienze maturate nel mondo del lavoro: sono accompagnati solitamente da una buona dose di innovazione sia nei prodotti/servizi offerti che nei processi produttivi adottati. La scoperta di una nuova tecnologia, l'espansione della domanda di un prodotto/servizio, la modificazione dei gusti e delle propensioni d'acquisto dei consumatori, il successo di altre imprese, l'individuazione e di una carenza del mercato. Ecco il terreno fertile per una idea, un'intuizione.

Ma contenete entusiasmo e fantasia. L'idea è veramente buona se è prima di tutto fattibile: è necessario avviare un processo di analisi, che porta a verificare se l'idea imprenditoriale ha un mercato e se il nostro prodotto/servizio può essere acquistato dal consumatore e a che prezzo. Questo processo di analisi, che porta alla redazione di un piano di fattibilità o business plan, dovrà prendere in esame:

- le caratteristiche tecniche che avrà il prodotto/servizio
- le tecnologie/attrezzature necessarie
- il tipo di mercato che si intende servire
- l'immagine che si vuole dare all'impresa
- le politiche promozionali che si intendono attivare
- le politiche di prezzo



- la redditività economica dell'impresa
- il capitale necessario per avviarla e gestirla
- i soci/collaboratori da coinvolgere
- la forma giuridica più adeguata
- gli adempimenti burocratici da espletare.

Al termine di questo processo di analisi/ricerca, l'imprenditore sarà in grado di partire con un ragionevole grado di certezza sulla potenzialità dell'idea e sulla realizzabilità del progetto.

Scrivi il tuo
business plan

Tutto questo si concretizza nel progetto d'impresa o business plan una sorta di carta d'identità dell'azienda, attraverso la quale si mettono per iscritto tutte le componenti di un piano imprenditoriale: dall'analisi di mercato al progetto finanziario, dal marketing alla gestione delle risorse umane.

Più è dettagliato, più agevola i rapporti dei neo-imprenditori con gli istituti di credito. Ma le sue funzioni vanno oltre a quella di semplice biglietto da visita della società, per ottenere finanziamenti pubblici o privati. Un business plan ben fatto serve per capire i problemi che si dovranno affrontare e gli strumenti a disposizione per farlo. Preparare il business plan richiede tempo e dedizione. Come avrai capito, non si tratta di una semplice descrizione dell'attività che si intende avviare, né di un promemoria sulle principali spese da sostenere e sui fornitori da contattare.

Devi pensare al business plan come a un cantiere aperto. Le conclusioni alle quali si perviene in un capitolo possono portare a dover rielaborare, se non riscrivere, i precedenti.

Di conseguenza è necessario armarsi di pazienza: per scrivere un business plan possono servire anche alcuni mesi di lavoro. Non tanto per la difficoltà dell'operazione, quanto per la ricchezza delle informazioni da raccogliere. Certo, un consulente può aiutarvi, ma solo fino a un certo punto. Un consulente può compiere analisi dettagliate. Ma è sempre l'imprenditore a operare le scelte finali.

Senza contare che il business plan è il pretesto giusto per mettetevi in discussione. È inevitabile: l'aspirante imprenditore è sempre convinto che la propria idea d'impresa sia geniale. Può essere. Ma nel dubbio conviene sottoporre il proprio progetto al giudizio di persone che si ritengono competenti.

Tra le varie voci a cui dovrete rispondere nel vostro progetto d'impresa, quella dei finanziamenti è tra le più dolorose.

Finanziamenti cercasi

Uno dei principali problemi che l'aspirante imprenditore è proprio quello di reperire il capitale per l'investimento e per la gestione iniziale dell'attività. Se si possiedono capitali propri (o prestiti di familiari e amici) non c'è problema. Se si cerca un finanziamento le strade sono due.



Per ottenere un finanziamento da un istituto di credito l'interessato deve presentare una richiesta scritta, corredata da una documentazione in cui si specifica l'importo del fido, la sua durata, le eventuali garanzie. Il pagamento del debito, sotto forma di quote di capitale e di interessi, è garantito dal patrimonio aziendale e, talora, dai beni personali dell'imprenditore. Nel caso in cui risulti impossibile il rimborso del prestito, la banca può chiedere che l'azienda venga messa in liquidazione e può rivalersi sul suo attivo.

L'investitore del capital venture (capitale di rischio) non chiede garanzie e si accolla una parte del rischio di impresa. Questo investitore è, per definizione, un socio temporaneo di medio-lungo termine, che punta ad aumentare il valore dell'azienda e a cedere la sua partecipazione una volta maturato l'incremento previsto.

Fa di tutto per aiutare la crescita dell'impresa, ma privilegia le idee che garantiscono un ritorno economico molto consistente. Nel capital venture deve esserci, tra investitore e imprenditore, disponibilità una totale trasparenza, nell'interesse dello sviluppo aziendale. Qualche esempio dalla rete:

- www.firsttuesday.com

Organizza incontri tra finanziatori e ideatori di imprese

- www.aifi.it

Il sito dell'associazione italiana degli investitori istituzionali nel capitale di rischio

- www.evca.com

Associazione europea che supporta le attività delle banche d'affari in Europa

- www.adventinternational.com

Investe in imprese ad alto potenziale tecnologico

- www.21investimenti.it

Per aziende di medie dimensioni. In Italia ha sedi a Treviso e Milano.

Ma c'è chi può darti una mano.

Le leggi che promuovono la creazione d'impresе in Italia sono molte e tutte diverse. Ciascuna è dedicata ad agevolare una particolare categoria di imprenditori (i giovani, le donne) oppure un particolare settore (agricoltura, turismo).

Un'altra distinzione importante riguarda lo stato di occupazione precedente la richiesta di agevolazione: ci sono leggi a favore esclusivo dei disoccupati, leggi a favore dei lavoratori dipendenti che vogliono diventare indipendenti, leggi a favore di imprese già esistenti.

Allo stato attuale, le leggi da prendere in considerazione sono sei.

Le leggi per fare impresa



È il più recente strumento a favore dell'autoimpiego in Italia. In quanto azioni a favore dell'autoimpiego si rivolgono esclusivamente a persone disoccupate da almeno sei mesi dalla data di presentazione della domanda.

Decreto legislativo
185/2000

Il loro valore strategico è dato dal fatto che riuniscono in sé le azioni di altre precedenti leggi:

- Legge 44/86 poi 95/95 a favore dell'imprenditorialità giovanile
- Legge 236/93 meglio conosciuta come
- Prestito d'onore Legge 135/97 aiuti per il subentro dei giovani agricoltori.

In più, la 185/2000 affianca due i nuovi strumenti a quelli già esistenti, rivolti ai disoccupati del Sud e in altre aree depresse:

- interventi a favore di microimprese, ossia società in nome collettivo, semplici e in accomandita semplice, con investimenti non superiori ai 250 milioni di lire.
Le agevolazioni finanziarie previste consistono in mutui a tasso agevolato che possono arrivare a coprire fino al 100% dell'investimento, e contributi a fondo perduto per le spese di gestione.
- agevolazioni per l'avvio di attività in franchising, sia in qualità di singoli affiliati, sia in società (escluse le cooperative e le società di fatto).

Le agevolazioni finanziarie possono arrivare a coprire il 100% dell'investimento. In questo caso Sviluppo Italia sottoscriverà convenzioni con franchisor nazionali e internazionali che presenteranno piani di sviluppo della propria attività.

La legge "Marcora" 49/1985 è stata emanata per agevolare la costituzione di società cooperative e loro consorzi da parte di lavoratori licenziati, in mobilità, dipendenti da aziende in crisi o sottoposte a procedure fallimentari.

Legge "Marcora" 49/1985

In particolare, le iniziative intraprese devono salvaguardare l'occupazione dei proponenti attraverso la gestione anche parziale dell'azienda di provenienza o l'avvio di attività sostitutive.

La forma di agevolazione proposta dalla legge 49/85 prevede la partecipazione al capitale di rischio della cooperative moltiplicando per tre il capitale conferito dai soci; nelle aree in cui è stata dichiarata una crisi industriale e per il settore siderurgico la partecipazione al capitale sottoscritto dai soci è moltiplicata per 5.



La legge 215/92 è lo strumento principale di agevolazione attraverso il quale il Ministero dell'Industria mette a disposizione dell'imprenditoria femminile stanziamenti, sotto forma di contributi in conto capitale, erogati a fronte di investimenti.

Legge 215/92

La legge prevede azioni positive per l'imprenditoria femminile come agevolazioni per la creazione di nuove imprese o il miglioramento di quelle esistenti.

La legge prevede le seguenti agevolazioni:

- contributi in conto capitale;
- crediti d'imposta;
- finanziamenti a tasso agevolato;

La Legge 215 permette inoltre alle imprese femminili di richiedere un finanziamento a fondo perduto per parte dei loro investimenti.

La legge n. 236/93 si propone di offrire una nuova opportunità per i giovani che vogliono intraprendere un'attività imprenditoriale in settori ad ampio potenziale di sviluppo come il turismo, la fruizione di beni culturali, la manutenzione di opere civili e industriali, la tutela ambientale, l'innovazione tecnologica, agricoltura, trasformazione e commercializzazione dei prodotti agroindustriali.

Legge 236/93

L'obiettivo è promuovere la nascita nei territori degli obiettivi 1, 2 e 5b dei Fondi strutturali Ue di imprese di piccola dimensione.

La legge ti offre la possibilità di metterti in proprio usufruendo di agevolazioni finanziarie per l'investimento (che possono coprire, a seconda dei territori, dal 60 al 90% dello stesso, sotto forma di contributi a fondo perduto e mutui a tasso agevolato) agevolazioni finanziarie per la gestione (dal 70 al 50% delle spese sostenute nei primi anni di esercizio), ma anche servizi reali finalizzati a ogni momento del processo di creazione d'impresa, quali l'accompagnamento alla progettazione, la formazione orientata alla gestione d'impresa, e l'assistenza tecnica (tutoraggio) nella fase di progettazione esecutiva e di avvio dell'iniziativa.

La legge 95/95 (ex legge 44/86), a favore dell'imprenditorialità giovanile, ammette nuove iniziative (in altre parole attività che non contemplino ampliamenti, ammodernamenti, riconversioni, ristrutturazioni di iniziative preesistenti) per:

Legge 95/95
(ex legge 44/86)

- produzioni di beni in agricoltura, artigianato, industria;
- fornitura di servizi alle imprese (i servizi non possono essere rivolti a persone o ad imprese pubbliche).

I progetti possono prevedere investimenti fino a 2,5 milioni di euro. Ma sono escluse le iniziative che non prevedono l'ampliamento della base occupazionale, imprenditoriale e produttiva.



La legge 135/97 si rivolge a imprenditori agricoli a titolo principale o che si impegnino a conseguire tale qualifica entro due anni dalla data di accoglimento della domanda.

Legge 135/97

La legge si rivolge ai giovani, in pratica, che intendono diventare imprenditori agricoli subentrando ad un parente entro il secondo grado (genitori, nonni, fratelli/sorelle) nella conduzione dell'azienda agricola, assumendone la responsabilità ai fini civili e fiscali.

Essa concede mutui a tasso agevolato o contributi a fondo perduto per favorire il subentro nella conduzione dell'azienda agricola e la realizzazione di progetti nel settore agricolo con investimenti non superiori a 2 miliardi di lire.

Sono inoltre ammessi investimenti per progetti di commercializzazione e trasformazione, purché la consistenza degli stessi sia adeguata al doppio della capacità produttiva dell'azienda.

Per avere le idee più chiare ecco a chi ti conviene rivolgerti

A chi rivolgersi?

- *Sportelli dei Servizi o Punti Nuove Imprese*: la tua Camera di Commercio, soprattutto se sei un giovane imprenditore, ma non solo, ti aiuta con informazioni, consulenza e avvio delle pratiche. E non basta, perché con i Comitati 215 per l'imprenditorialità femminile la tua Camera offre a tutte le donne un servizio mirato e prezioso.
- *Sportelli Apre*: Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea nella scienza e nella tecnologia (www.apre.it)
- *Business Innovation Centres*: 180 centri in Europa, di cui 30 in Italia, aiutano la nascita di imprese, tramite consulenza e affiancamento di esperti.
- *Sedi CNA*: Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa
- *Euro Info Centres (Eurosportelli)*: informazione e orientamento per le piccole e medie imprese sulle iniziative e i programmi comunitari.
- *Sviluppo Italia*
Sviluppo Italia è l'Agenzia nazionale per lo sviluppo economico e imprenditoriale del Mezzogiorno e delle altre aree svantaggiate del Paese. Promuove attività produttive, iniziative occupazionali e nuove imprenditorialità, stimolare la domanda di innovazione, sviluppare sistemi locali di impresa e fornire consulenza alle



amministrazioni pubbliche, centrali e locali, in materia di programmazione finanziaria. Puoi contattarla a questi indirizzi:

- Sviluppo Italia si trova in:
via Calabria 46, 00187 Roma
tel. 06.421601 fax 06-42160975
sito web: www.sviluppoitalia.it
e-mail: info@sviluppoitalia.it

- Area Creazione d'impresa e promozione di lavoro autonomo:
via Pietro Boccanelli 30 (già via Campo nell'Elba 30), 00138 Roma
tel. 06.421601 fax 06.42160300
e-mail: info@sviluppoitalia.it

E alla fine arriva il Web. Già perché da quando c'è Internet gli aspiranti imprenditori hanno una risorsa in più per trovare opportunità informazioni e servizi utili. Ecco i primi della classe da non dimenticare di consultare.

Il web che ti aiuta

- www.sviluppoitalia.it

L'offerta di informazioni è davvero sterminata, in questo sito della società di servizi e consulenza Sviluppo Italia. Rivolto a chi si interessa, a vario titolo, di imprenditorialità. Da come creare una nuova impresa a una raccolta di tutte le leggi di finanziamento, questa città virtuale soddisfa il bisogno di acquisire competenze da parte, soprattutto, degli imprenditori.

- www.tecnovalley.net

Il portale dedicato alle nuove tecnologie. E' un portale verticale rivolto a chi cerca informazioni e strumenti di analisi dal mondo nuove tecnologie. Nelle due grandi aree "News" e "Focus on" le aziende e gli operatori del settore potranno per esempio trovare notizie utili in materia di tecnologia per l'impresa o sulle normative per l'e-business, scoprire quali sono le nuove professionalità legate al Web, o ancora trovare approfondimenti sulla net economy. Da guardare: le opportunità di formazione presenti nella sezione dedicata alle nuove professionalità.

- www.guidaimprese.com

L'imprenditoria nel Mezzogiorno
Una vetrina delle aziende che operano nel Mezzogiorno, ma non solo: si possono reperire informazioni utili sulla formazione (corsi, master, stage), il lavoro (concorsi, lavoro interinale, curriculum), il



mondo della finanza, una guida completa e specialistica a Piazza Affari, l'agenda degli eventi su seminari, convegni, fiere d'interesse. Ogni mese, due capitoli dedicati all'impresa del mese e al personaggio del mese. Punto di forza: molto aggiornato e articolato nell'offerta:

- www.cije.it

Per studenti universitari intraprendenti, che vogliono avvicinarsi al mondo del lavoro fornendo servizi di qualità e competitivi alle aziende. Nel sito della confederazione delle Junior Enterprises gli studenti possono rintracciare la JE più vicina alla loro città, e scoprire quindi i diversi servizi e opportunità a disposizione. E' utile perché: si viene a contatto con un ambiente stimolante e innovativo, che avvicina in modo concreto l'università al mercato del lavoro.

- www.impresando.it

Alle tradizionali informazioni associa la possibilità di consultare gratuitamente esperti in materia di impresa, naturalmente via e-mail.



Ideazione e coordinamento

Antonio Monaco

Redazione e Progetto grafico

Andrea Costanzo

Interviste e informazioni giornalistiche

Roberta Vozza e Studio Hermes

Dati e tabelle

Sistema Informativo Excelsior

Segnalazioni e recensioni

www.jobtel.it

È vietata la riproduzione
non autorizzata, anche parziale,
per uso diverso da quello personale
effettuata con qualsiasi mezzo

Il lettori che desiderano essere informati
sugli argomenti trattati da questo volume
possono consultare il sito **www.jobtel.it**,
il portale per l'orientamento, la formazione e il lavoro

Per ogni comunicazione contattare:

Edizioni Sonda s.r.l.
Corso Indipendenza 63,
15033 Casale Monferrato (AL)
tel. 0142 461516 fax 0142 461523
e-mail: redazione@jobtel.it
sito web: www.jobtel.it

