

DESTINAZIONE LAVORO

LA GUIDA PRATICA
SUL MONDO DEL LAVORO



Group
YOUR JOB, OUR WORK

SEGUICI SU



www.gigroup.it

SOMMARIO

1. IL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO IN PILLOLE	5
2. I CONTRATTI DI LAVORO	25
2.1 Le tipologie di lavoro subordinato	25
2.2 Le collaborazioni organizzate dal committente e l'associazione in partecipazione	31
2.3 Tirocini/Stage	33
3. PRIMO LAVORO	35
3.1 Curriculum vitae e lettera di presentazione	35
3.2 Il colloquio di lavoro: tips and tricks	47
4. RITROVARE LAVORO	51
4.1 Ricollocazione, bilancio delle competenze ed obiettivo professionale	51
4.2 Il CV per i professionisti	52
4.3 Il colloquio per i professionisti	53
4.4 I canali di accesso al mercato del lavoro	54
4.5 Personal Branding	57
4.6 Gli ammortizzatori sociali: riflessioni	58
4.7 Le politiche attive del lavoro	60
5. CERCARE LAVORO TRAMITE I SOCIAL NETWORK IN MANIERA EFFICACE	63
6. LINK UTILI	82

Pubblicazione a cura di



Group
YOUR JOB, OUR WORK

La prima multinazionale
italiana del lavoro

Finito di stampare: ottobre 2015

1. IL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO IN PILLOLE

Per comprendere gli andamenti del mercato del lavoro è importante tenere presente la situazione di contesto in cui il nostro Paese si trova. Dopo aver sofferto per la crisi economica del 2008, dalla metà del 2011 la nostra economia è stata coinvolta in una crisi finanziaria che ha prodotto un peggioramento delle condizioni di accesso al credito per le aziende e le famiglie. Al contempo, per consolidare i conti pubblici e uscire dalla procedura applicata dalla UE ai Paesi che presentano deficit eccessivo (non rispettano il vincolo del 3% del debito), l'Italia ha applicato una politica di bilancio restrittiva fino al 2014, quando il debito pubblico torna a crescere di 3,6 punti percentuali rispetto al 2013 raggiungendo quota 2.134,9 miliardi di euro, pari al 132,1% del PIL. Benchè a livello internazionale il 2014 abbia fatto rilevare segnali di ripresa (crescita del prodotto interno lordo -mondo +3,4%; PIL paesi avanzati +1,8%, deprezzamento euro e riduzione costo petrolio), in Italia la situazione è rimasta più incerta. Seppur con intensità minore rispetto agli anni precedenti, il prodotto interno lordo (PIL) italiano si è ridotto di 0,4% rispetto al 2013. La discesa dell'inflazione e l'incremento nelle retribuzioni lorde per unità di lavoro dipendente (+1,2%) osservati nel 2014 hanno contribuito al lieve recupero dei consumi finali delle famiglie (+0,3% del 2014 vs. -2,9% del 2013), tuttavia il perdurare di questa fase in cui si percepisce forte incertezza circa i tempi e i modi della ripresa genera ripercussioni importanti sulla partecipazione delle persone al mercato del lavoro: nel 2014 3milioni 457 mila individui si dichiarano disposti a lavorare anche se non cercano o che sono alla ricerca di lavoro ma non immediatamente disponibili (forze di lavoro potenziali¹, +8,9% rispetto al 2013, pari a +283.461 persone).

¹ Le forze lavoro potenziali sono composte da "Inattivi disponibili a lavorare" (persone tra i 15 e i 74 anni che non sono né occupate né disoccupate e che desiderano lavorare; sono disponibili a lavorare entro le due settimane successive quella di riferimento; non hanno cercato un lavoro nelle quattro settimane che precedono quella di riferimento) e "Inattivi che cercano lavoro" (persone tra i 15 e i 74 anni che non sono né occupate né disoccupate e che hanno cercato attivamente un lavoro nelle quattro settimane che precedono quella di riferimento ma non sono disponibili a lavorare entro le due settimane successive; inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento ma non sarebbero disponibili a lavorare entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro; inizieranno un lavoro dopo tre mesi dalla settimana di riferimento; hanno cercato un lavoro non attivamente (ad esempio, sono stati in attesa degli esiti di un colloquio di lavoro) nelle quattro settimane che precedono quella di riferimento e sono disponibili a lavorare entro le due settimane successive).

Importante anche non dimenticare i numerosi interventi normativi che hanno apportato modifiche consistenti nella regolamentazione del mercato del lavoro italiano: la Riforma delle pensioni (D.L. 201/2011)², la Riforma del Lavoro (L.92/2012 – denominata riforma “Fornero”)³, l’intervento del Governo Letta (DL. 76/2013) e il Jobs Act suddiviso in vari interventi: L.78/2014–Decreto “Poletti”⁴ che rappresenta la prima fase del Jobs Act, L. 183/2014 Legge Delega⁵ che costituisce la seconda fase del Jobs Act, e, infine l’insieme dei decreti attuativi che danno concretezza alle linee di azione tracciate nella L. 183/2014 e che costituiscono la terza fase del Jobs Act: D.lgs 23/2015 (contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti), D.lgs 22/2015 (NASPI e contratto di ricollocazione), D.lgs 81/2015 (disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione in tema di mansioni), D.lgs 80/2015 (misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro).

I risultati registrati nel 1° trimestre 2015 lasciano intravedere alcuni segnali positivi: PIL +0,1% sullo stesso trimestre 2014, il clima di fiducia è decisamente migliorato a seguito di un sensibile incremento dei giudizi sull’andamento dell’economia, aumenta la domanda di lavoro delle imprese di servizi (+0,4% rispetto al 1° trimestre 2014), in particolare nei servizi personali e sociali (istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche e altre attività di servizi +1,2% in termini tendenziali), crolla il ricorso alla Cassa integrazioni guadagni (Cig) da parte delle aziende con una diminuzione di 11,7 ore rispetto allo stesso trimestre

² La Riforma delle pensioni ha ridefinito, aumentandoli, i requisiti per l’accesso alla pensione di vecchiaia posticipando l’uscita dal lavoro di un gran numero di persone, incidendo così sulla composizione per età dell’occupazione che tende sempre più all’invecchiamento.

³ La Riforma Fornero è intervenuta rispetto alla flessibilità in ingresso (per impedire un uso scorretto delle forme contrattuali flessibili promuovendo il tempo indeterminato come principale forma contrattuale e l’apprendistato come soluzione principale di ingresso nel mercato per i giovani fra i 15 e i 29 anni), flessibilità in uscita (introducendo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo e riducendo le possibilità di reintegro), ammortizzatori sociali (introducendo al posto dell’indennità di mobilità e del trattamento speciale di disoccupazione per l’edilizia, l’ASPI e la Mini-ASPI allargando la platea di soggetti interessati ma riducendo il periodo di copertura dello strumento).

⁴ Il Decreto Poletti ha introdotto modifiche normative per favorire il ricorso ai contratti a tempo determinato (a-causalità del contratto, 5 proroghe, limite quantitativo e temporale, obbligo di comunicazione del diritto di precedenza), di somministrazione a tempo determinato (a-causalità del contratto) e di apprendistato (forma scritta semplificata per i piani formativi, indicazioni da parte delle Regioni entro limiti stabiliti dei piani formativi, riduzione delle quote di stabilizzazione degli apprendisti previste per le imprese che hanno almeno 50 dipendenti). Oltre a introdurre novità in tema di servizi per il lavoro, semplificazioni in materia di DURC e contratti di solidarietà.

⁵ La Legge Delega 183/2014 contiene l’impegno da parte del Governo di realizzare decreti legislativi per realizzare una Riforma degli Ammortizzatori sociali; una Riforma servizi per l’impiego e delle politiche attive; il Riordino della disciplina dei rapporti di lavoro (Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti & Codice semplificato); il Riordino dell’attività ispettiva e di tutela; la rivisitazione del tema Conciliazione esigenze cura, vita e lavoro.

2014 (-21,9 ore nell’industria) e, si registrano risultati positivi sia nelle posizioni lavorative in somministrazione⁶ (+18,8% rispetto al 1° trimestre 2014, dati destagionalizzati – misura che tende ad anticipare di due trimestri l’andamento futuro dell’occupazione dipendente complessiva) sia nell’indice di posti vacanti (+0,1% rispetto al 1° trimestre 2014 – misura che tende ad anticipare l’andamento delle posizioni lavorative). Allo stesso tempo però, continua la significativa riduzione delle posizioni lavorative nell’industria (-2,8% rispetto al 1° trimestre 2014), aumentano le persone 15-64 anni che restano inattive perché ritengono di non riuscire a trovare lavoro (+2,7% rispetto al 1° trimestre 2014, arrivando a quota 1 milione 977 mila). Un altro sintomo della difficoltà di accedere al mercato del lavoro è dato dalla quota di coloro che dichiarano di non aver mai lavorato nella vita. Questo dato presenta forti differenziazioni territoriali (30,7% delle persone 15-64 anni nel Mezzogiorno; 17,2% nel Centro e 14,2% nel Nord) e esprime modelli diversi di partecipazione al lavoro, riconducibili in primis alla diversa partecipazione delle donne al mercato del lavoro: basti pensare che nel 1° trimestre 2015 la quota di donne 15-64 anni che non ha mai lavorato al Nord arriva al 16,7%, al Centro al 20,4% e nel Mezzogiorno raggiunge il 40,8%.

Nell’attuale fase congiunturale il mercato del lavoro italiano nel 2014 evidenzia segnali contrastanti:

1) AUMENTO COMPLESSIVO DELLE PERSONE INTERESSATE A LAVORARE SOPRATTUTTO NELLA FASCIA 54-65 ANNI. Il tasso di inattività nel 2014 si riduce di 0,5 punti percentuali rispetto al 2013 raggiungendo il livello 36,1%. La riduzione del tasso di inattività si rileva per entrambi i sessi che mostrano livelli marcatamente differenti: il tasso di inattività delle femmine si riduce di 0,8 punti percentuali portando il tasso al 45,6%, mentre quello dei maschi si riduce di 0,4 punti percentuali portando il tasso al 26,4%. Il tasso di inattività supera il 50% sia per le persone più giovani che per quelle più mature. Nella fascia 15-24 anni fa registrare il valore massimo (72,9%, invariato rispetto anno precedente) mentre per la fascia 55-64 anni si arriva al 51,1% (-3,6 punti rispetto al 2013). Gli inattivi fra i 15 e i 64 anni nel 2014 sono 14 milioni 122 mila, -1,6% rispetto a quanto registrato nel 2013 (corrispondente a 233.488 persone inattive in meno).

⁶ Le posizioni lavorative in somministrazione rappresentano una componente della domanda di lavoro particolarmente sensibile all’andamento del ciclo economico. Le imprese, infatti, in risposta all’andamento della domanda di beni e servizi possono aggiustare con facilità e senza particolari costi il proprio input di lavoro, variando il numero di lavoratori in somministrazione richiesti alle agenzie che forniscono questo servizio. Tale variabile in molti paesi viene considerata un leading indicator perché anticipa in maniera sistematica l’andamento dell’occupazione. Anche in Italia tale variabile ha queste caratteristiche, infatti: si osserva un’elevata correlazione con le posizioni lavorative dipendenti nel totale industria e servizi.

Gli inattivi si riducono al Centro (-1,6%) e al Sud (-1,3%) mentre fanno registrare un lieve aumento nel Nord (+1,1%). La riduzione più marcata di inattivi si registra, in tutti i territori, fra le persone 54-65 anni (-6,1%) mentre la fascia di età 45-54 presenta un andamento contro tendenza (+3,3%). Nella fascia di età giovanile nel 2014 il numero di persone inattive si riduce dello 0,4% nella fascia 15-24 anni e dello 0,5% nella fascia 15-34 anni. La riduzione di inattivi si rileva anche nel 1° trimestre 2015 per le persone 15-64 anni (-0,4% rispetto al 1° trimestre 2014) e per le persone nella fascia 54-65 anni (-4,5%). Per tutte le altre fasce di età invece nel 1° trimestre 2015 si registrano incrementi nel numero di persone inattive (+0,9% per 15-24 anni, +0,6% per 15-34 anni, +1,3% per 35-44 anni, +3,0% per 45-54 anni). **Aumenta in modo consistente sia la forza lavoro potenziale⁷ 15-74 anni, +8,9% rispetto al 2013, arrivando a un totale di 3.457.189 persone, sia le persone non in cerca attiva di lavoro ma disponibili a lavorare, +9,5% rispetto al 2013 arrivando anche qui a un totale di 3.354,956 (+14,6% nella fascia di età 54-74 anni).**

2) LIEVE INCREMENTO DELLA FORZA LAVORO⁸, MA NON FRA I GIOVANI CHE, SEPPUR IN MISURA MINORE RISPETTO A QUANTO REGISTRATO NEGLI ANNI PASSATI, CONTINUANO A RIDURRE LA LORO PARTECIPAZIONE. Nel 2014 la forza lavoro aumenta di 223.006 individui rispetto al 2013 (pari a un +0,9%), arrivando a quota 25 milioni 039 mila persone. L'incremento registrato è **da attribuirsi in misura prevalente a un aumento di partecipazione femminile al mercato del lavoro** (+1,4% partecipazione femminile vs. +0,5% partecipazione maschile). Da notare come l'incremento più rilevante nella forza lavoro si rilevi nelle **aree del Centro** (+2,44%), in particolare fra la popolazione femminile (+3,3% tasso partecipazione femminile vs. +1,7% tasso di partecipazione maschile). Il tasso di attività⁹ delle persone 15-64 anni, pari a 63,9% nel 2014, resta praticamente invariato rispetto allo scorso anno (+0,01%) ma fa registrare consistenti differenze sia rispetto al sesso che al territorio: si passa infatti da un tasso di attività maschile del 73,5% a un tasso di attività femminile del 54,4%, e da un tasso di attività del 70,5% al Nord,

⁷ Le forze di lavoro potenziali sono composte da persone in cerca di occupazione che hanno interrotto l'azione di ricerca attiva da almeno 2 mesi e da non più di 2 anni.

⁸ Le forze lavoro sono costituite dalla somma delle persone occupate e quelle in ricerca attiva di lavoro, quest'ultime definite come le persone di almeno 15 anni, che nell'indagine sulle forze di lavoro dell'ISTAT dichiarano: di non essere occupati, di non aver effettuato ore di lavoro nel periodo di riferimento, di essere alla ricerca di un lavoro, di aver effettuato almeno un'azione di ricerca di lavoro nei trenta giorni che precedono il periodo di riferimento, di essere immediatamente disponibili (entro due settimane) ad accettare un lavoro, qualora gli venga offerto.

⁹ Il tasso di attività esprime la partecipazione della popolazione al lavoro ed è rappresentato dal rapporto fra le forze di lavoro, fra i 15 e i 64 anni di età, e la popolazione residente di pari età.

al 68,9% al Centro e al 52,7% al Sud. Oltre 38 punti percentuali separano il tasso di attività più alto, registrato al Nord per la popolazione maschile (78,0%) e il più basso registrato al Sud per la popolazione femminile (39,3%).

Nel 1° trimestre 2015, nella forza lavoro viene registrata una lieve riduzione (-0,2%) dovuta in prevalenza alla componente femminile (-53.638 persone occupate o in ricerca attiva di lavoro di cui: -32.962 femmine e -20.672 maschi).

Come già osservato negli scorsi anni, la partecipazione attiva dei giovani (sia 15-24 anni, sia 15-34 anni) al mondo del lavoro continua a ridursi ma in modo notevolmente inferiore rispetto al passato. In particolare fra i giovani 15-24 anni si passa dal -4,9% registrato nel periodo 2013/2012 allo -0,4% del 2014/2013: 5.815 giovani 15-24 anni occupati o in ricerca attiva di lavoro in meno nel 2014 rispetto al 2013 vs. la riduzione di 83.874 giovani nella stessa fascia di età registrata nel periodo 2013/2012. Fra i giovani 15-34 la riduzione passa da un -4,2% del 2013/2012 a -1,2% del 2014/2013 (-77.900 giovani 15-34 anni occupati o in ricerca attiva di lavoro in meno nel 2014 rispetto al 2013 vs. la riduzione di 293.816 giovani nella stessa fascia di età registrata nel periodo 2013/2012), la riduzione si registra in tutte le aree geografiche ad eccezione del Centro (+0,6%). La riduzione di partecipazione dei giovani alle forze lavoro resta confermata anche dai dati 1° trimestre 2015 e **risulta più pronunciata fra i più giovani**: rispetto allo stesso periodo del 2014 si registra un -4,5% nella fascia di età 15-24 e un -2,4% nella fascia di età 15-34 anni.

3) RAGGIUNGE I 34 MESI, IL TEMPO MEDIO IMPIEGATO PER TROVARE IL PRIMO LAVORO. **Aumenta di quasi 3 mesi il tempo necessario per trovare il primo lavoro rispetto al 2013** arrivando a 34 mesi. Anche la durata di ricerca media di una nuova occupazione aumenta raggiungendo i 24,6 mesi complessivi (+2,3 mesi rispetto al 2013).

4) AUMENTANO LE ATTIVAZIONI, SOPRATTUTTO AL NORD CON UN FORTE INCREMENTO DEI CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO. Stando ai dati delle COB nel 1° trimestre 2015 le **attivazioni di contratti aumentano del +3,8%** rispetto al 1° trimestre 2014, arrivando a registrare 2.578.057 nuovi contratti di lavoro dipendente e parasubordinato avviati. Le attivazioni dei nuovi contratti si concentrano **soprattutto nel Nord** (40,7% del totale) **e nel settore dei Servizi** (70% dei nuovi contratti stipulati interessa questo settore).

L'analisi dei contratti attivati nel periodo 1° trimestre 2015 - 1° trimestre 2014 rileva un aumento notevole nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato (+24,6%, oltre 109mila unità in più), **lievi incrementi nel tempo determinato** (+1,3%, poco meno di 20mila contratti avviati in più) e una **sostenuta riduzione del numero delle collaborazioni** (-15%, quasi

30mila avviamenti in meno) e dell'apprendistato (-14,3%, circa 8.400 contratti in meno). **Aumenta il numero di persone attivate** del 3,7% raggiungendo quota 1.847.405.

5) CONTINUA A CALARE OCCUPAZIONE NELL'INDUSTRIA (SOPRATTUTTO COSTRUZIONI) MENTRE AUMENTA LIEVEMENTE L'OCCUPAZIONE NEI SERVIZI. Anche nel 2014 si riduce l'occupazione nel settore dell'industria (-0,2% occupati ma +0,6% ore lavorate).

La contrazione occupazionale di maggior entità ha riguardato il settore delle costruzioni (-4,5%, -4,9% in termini di ore lavorate) mentre nei servizi si è osservata una modesta crescita in termini sia di occupati interni (+0,5%) sia di ore lavorate (+0,3%).

6) SEGNALI POSITIVI DALL'OCCUPAZIONE, MA NON PER GIOVANI NÉ PER IL MEZZOGIORNO: nella fascia di età 15 anni e oltre si registra un **incremento** fra gli occupati rispetto al 2013 di **88.382 persone** (+0,4% rispetto al 2013; gli occupati nel 2014 sono 22 milioni 879 mila: 58,1% maschi e 41,9% femmine). L'occupazione però si riduce fra **i giovani** sia nella fascia **15-24 anni** (-46 mila, pari a -4,7%; in cui risultano particolarmente colpite le donne: -7,3% femmine vs. -3,1% maschi), sia nella fascia di età 15-34 anni (-148 mila, pari a -2,9%;) e nel **Mezzogiorno** (-45 mila, pari a un -0,8%). Il risultato peggiore viene registrato per le giovani donne del mezzogiorno: -12.054 giovani donne 15-24 anni nel mezzogiorno occupate nel 2014 (-11,5% rispetto al 2013). Nel 1° trimestre 2015 continua ad emergere sia l'incremento dell'occupazione registrato a livello generale (+133 mila occupati rispetto allo stesso periodo del 2014, +0,6%), sia la contrazione del numero di giovani occupati, in particolar modo quelli in fascia 15-24 anni (-2,1%) con la condizione peggiore per le giovani donne del Mezzogiorno (-9,9%).

Il tasso di occupazione 15 anni e più¹⁰ pari a 42,8% si mantiene praticamente **invariato rispetto al 2013**, presenta una forte differenziazione per sesso (51,7% maschile vs. 34,6% femminile) e per territorio (48,8% al Nord, 46,4% al Centro, 32,8% nel Mezzogiorno). Il dato del 1° trimestre 2015 mostra un lieve miglioramento nel tasso di occupazione 15 anni e più (+0,2 punti percentuali; tasso di occupazione 42,6% vs. 42,4% del 1° trimestre 2013). **Il tasso di occupazione 15-64¹¹ aumenta lievemente**

¹⁰ Il tasso di occupazione misura il grado di coinvolgimento nel mercato del lavoro delle persone potenzialmente attive e si ottiene dal rapporto fra le persone 15 anni e oltre occupate con la popolazione residente di pari età.

¹¹ Il tasso di occupazione 15-64 si ottiene dal rapporto fra le persone 15-64 occupate con la popolazione residente di pari età.

+0,2 punti rispetto al 2013 raggiungendo nel 2014 il **55,7%** con forti differenze sia per sesso che per territorio che per fascia di età con giovani, Mezzogiorno e femmine che fanno registrare livelli più bassi di tasso di occupazione (64,7% maschile e 46,8% femminile; 64,3% Nord, 60,9% Centro, 41,8% Mezzogiorno; 15,6% 15-24 anni, 39,1% persone 15-34 anni, 71,7% persone 35-44 anni, 70,3% persone 45-54 anni, 46,2% persone 54-64 anni).

Importante sottolineare come il titolo di studio incida in modo estremamente positivo sul livello di occupazione: il tasso di occupazione delle persone 15 anni e più laureate è pari al 68,5% (+25,7 punti percentuali rispetto al tasso di occupazione generale) e quello dei diplomati è pari al 56,7% (+13,9 punti percentuali rispetto al dato generale).

7) STRUTTURA DEL MERCATO DEL LAVORO VEDE ANCORA CRESCERE GLI OVER 55 E RIDURSI I GIOVANI

α. LA COMPOSIZIONE PER ETÀ DEL MERCATO RESTA A VANTAGGIO DELLE FASCE PIÙ ANZIANE E A SFAVORE DEI GIOVANI

■ **Il tasso di occupazione delle persone 55-64 cresce** di 3,5 punti percentuali nel 2014 rispetto al 2013 arrivando a un valore del 46,2% (nel Mezzogiorno il valore più alto: 52,3%, +5,4 punti percentuali) e il trend rimane positivo anche nel 1° trimestre 2015 (tasso di occupazione 55-64 anni 47,5%, +2,6 punti percentuali), mentre il tasso di occupazione **per le persone 35-64 anni** resta praticamente invariato (**+0,5 punti** percentuali arrivando a un valore del 63,8%).

■ **I giovani¹² sono i più colpiti dalla crisi: si riducono i NEET¹³, aumenta il numero dei giovani disposti a lavorare ma persiste la difficoltà nel trovare lavoro facendo così crescere la disoccupazione.**

¹² Con il termine giovani a volte si fa riferimento alla classe di età 15-24 anni, altre volte alla fascia di età 15-29 anni e in altri casi ancora alla fascia di età 15-34 anni.

¹³ I NEET (Not in Education, Employment or Training) comprendono tutte le persone che non lavorano (disoccupati e inattivi) e non frequentano alcun corso di istruzione o formazione. Questo è il target di giovani cui si indirizza la Garanzia Giovani, il piano europeo diretto a sostenere il rientro al lavoro o in percorsi formativi dei giovani che non lavorano e non studiano. Mentre in Europa il piano interessa i giovani 15-24 anni, in Italia è stato ampliato il range di copertura del piano in modo da intervenire per sostenere la fascia 15-29 anni.

■ Nel 2013 l'Italia risultava essere il paese con il più alto tasso di NEETs fra i paesi europei (vedi Grafico 1).

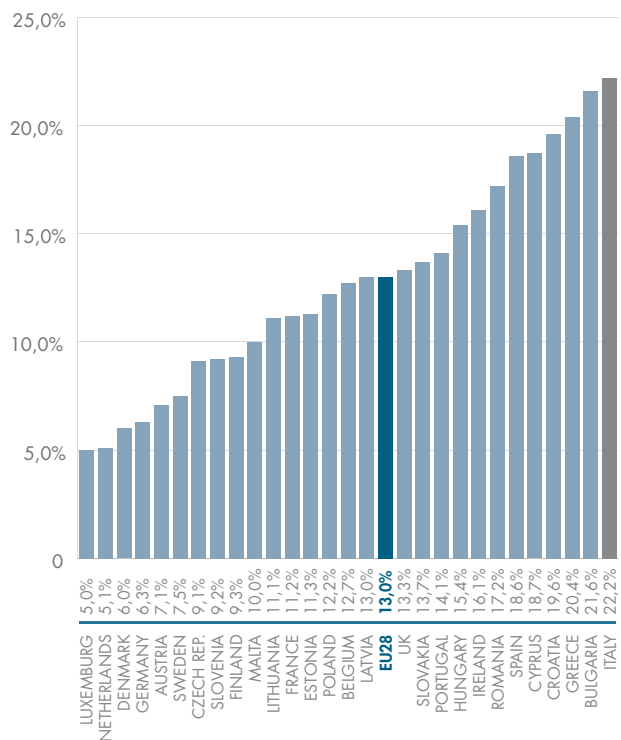


Grafico 1. Tasso NEETS 15-24 anni nei diversi paesi europei - Anno 2013

Nel 2014 fra i **giovani 15-24 anni il 10,3% sono NEET** (1 milione 317 mila giovani; -0,1 punti percentuali rispetto al 2013, corrispondente a -10.528 giovani). **Fra i NEET in questa fascia di età si riduce soprattutto la porzione di inattivi non disposti a lavorare (-15%) e aumentano i disoccupati (+4,9%).** Fra i NEET 15-24 anni si riduce la porzione di inattivi e aumenta quella di disoccupati: il 53,9% dei NEET è inattivo (-5,2% rispetto al 2013) e il restante 46,1% è disoccupato (+4,9%).

Fra gli inattivi aumentano le forze lavoro potenziali e si riducono notevolmente i giovani che non cercano e non sono disponibili a lavorare: il 58,7% dei NEET inattivi 15-24 anni è composto da forze di lavoro potenziali (+3,1%) mentre il restante 41,3% è costituito da giovani che non cercano e che non sono disponibili a lavorare (-15,0% rispetto al 2013).

■ **I giovani 15-24 anni occupati** corrispondono al **4,3% del totale degli occupati 15-64 anni (sono 929.546** e la loro incidenza sul totale occupati si riduce di 0,1 punti percentuali rispetto al 2013). Il **tasso di occupazione dei giovani 15-24**, pari al **15,6%** (18,2% maschile, 12,8% femminile), ha registrato nell'arco di un anno una **riduzione di 0,7 punti percentuali** (-0,6 punti quello maschile e -0,9 punti quello femminile) e il trend negativo continua ad essere rilevato anche nel 1° trimestre 2015 con un tasso di occupazione del 14,2% pari a -0,2 punti rispetto allo stesso periodo del 2014. Anche per i giovani resta l'**influenza positiva esercitata dal titolo di studio sul tasso di occupazione**: tasso che arriva al 21,2% per i giovani 15-24 laureati (+5,6 punti percentuali rispetto al dato generale) e al 24,2% per i giovani in questa fascia di età diplomati (+8,6 punti percentuali rispetto al dato generale).

■ **Il tasso di occupazione dei giovani 15-29 anni**, pari al **28,3%** (32,0% maschile, 24,6% femminile) ha subito una **riduzione** di 1,1 punti percentuali (-1,3 punti quello maschile e -0,7 punti quello femminile). In questa fascia di età però si registra un lieve miglioramento nel trend che nel 1° trimestre 2015 diventa positivo +0,1 punti percentuali rispetto al 1° trimestre 2014 arrivando a registrare un tasso del 27,5%.

Ampliando la definizione di giovane alla **classe di età 15-34 anni**, si vede come nel 2014 non vengano rilevati scostamenti significativi. Delle 21 milioni e 598 mila persone rientranti in questa fascia di età il 23,3% è occupato (-0,4 punti percentuali rispetto al 2013), il 59,6% studia (+0,2 punti percentuali rispetto al 2013), il 7,5% è disoccupato (+0,4 punti percentuali rispetto al 2013), il 4,5% non cerca lavoro e non è disponibile (-0,4 punti percentuali rispetto al 2013), il 5,0% costituisce forza lavoro potenziale (+0,2 punti percentuali rispetto al 2013). Gli occupati in questa fascia di età corrispondono al 23,1% del totale degli occupati 15-64 e il 22,6% del totale occupati 15 anni e oltre. Il **tasso di occupazione** in questa fascia di età è del **39,1%**. **Anche qui il trend è in discesa**: -0,8 punti rispetto al 2013 e anche nel 1° trimestre 2015 si registrano -0,3 punti rispetto allo stesso periodo del 2014 (arrivando a un valore del 38,1%).

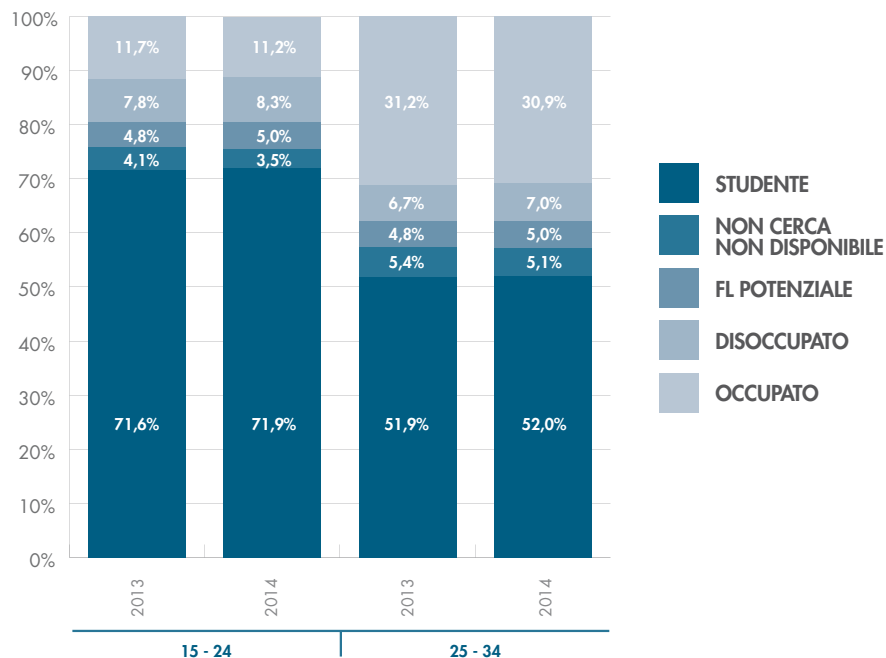


Figura 1. Giovani 15-34 anni per condizione occupazionale e classe età
- Anno 2013, 2014 (valori percentuali)

b. SI RIDUCE IL PESO DELL'OCCUPAZIONE STANDARD: SI RIDUCONO I CONTRATTI A TEMPO PIENO E AUMENTANO QUELLI A TEMPO PARZIALE (DECISIVO AUMENTO PART-TIME INVOLONTARIO), AUMENTANO I CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO PIÙ DI QUELLI A TEMPO INDETERMINATO E SI RIDUCONO LE COLLABORAZIONI A PROGETTO. TUTTI QUESTI EFFETTI SONO MOLTO PIÙ MARCATI PER I GIOVANI

■ **Aumenta l'occupazione a tempo parziale** (+3,1% di occupati part-time 15 anni e oltre rispetto al 2013). Nel 2014 il 18,4% dei rapporti di lavoro è a tempo parziale e il peso di questi tipi di rapporti resta notevolmente superiore per le donne rispetto agli uomini (32,2% incidenza su lavoro femminile; 8,4% incidenza su lavoro maschile). L'occupazione a tempo parziale è in prevalenza di tipo involontario 63,6% (74,4% per lavoratori maschi e il 59,7% per lavoratrici femmine).

Il numero di persone che "non per scelta personale" svolgono lavoro part time, sale del 7,0% rispetto al 2013 con un trend che continua ad essere in aumento anche nel 1° trimestre 2015 (+2,9% rispetto al 1° trimestre 2014).

Fra i giovani 15-34 cresce di 1,2 punti percentuali il peso dei rapporti part time, che interessano il 22,6% degli occupati con una forte differenziazione per sesso: 13,0% ragazzi e 35,4% ragazze.

Il 77,3% dei rapporti a tempo parziale fra giovani 15-34 anni risultano essere part time involontari (+2,3 punti percentuali rispetto al 2013; percentuale che raggiunge l'87,1% per i ragazzi e il 72,5% per le ragazze).

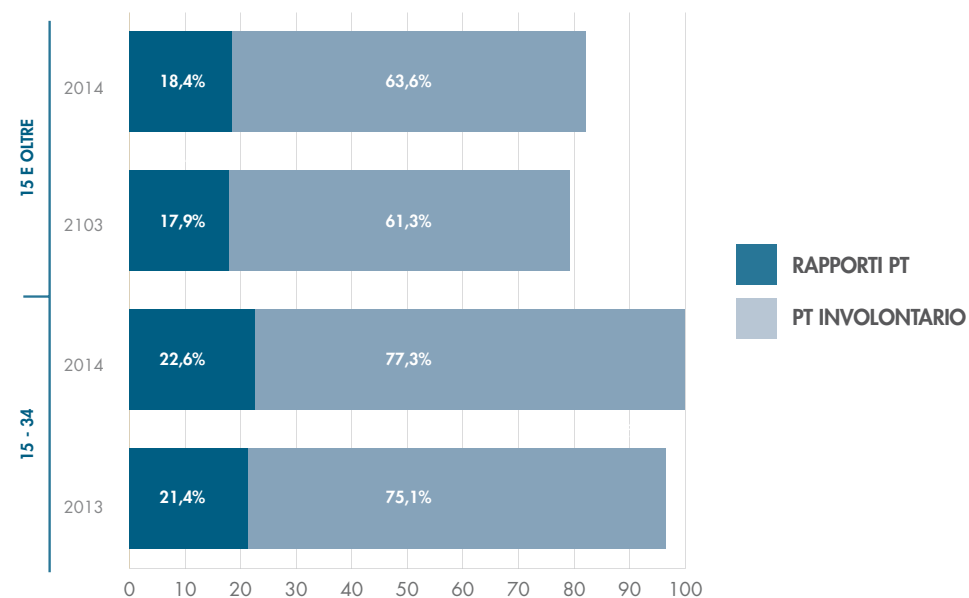


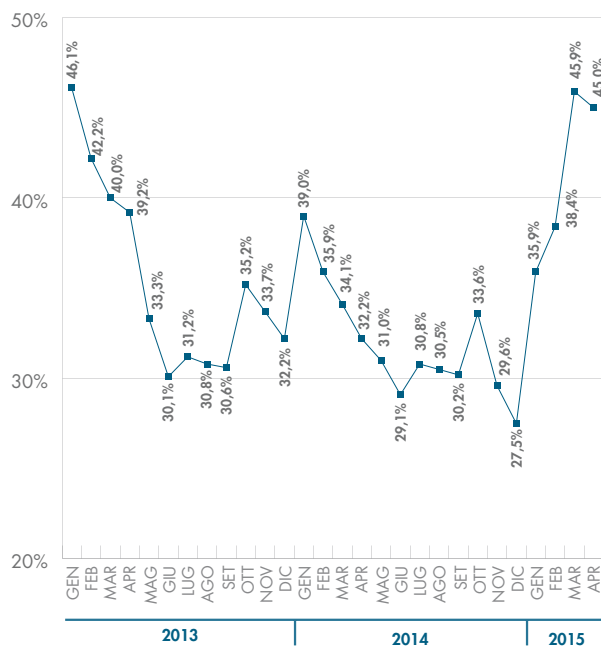
Figura 2. Occupati tempo parziale e occupati in part time involontario per classe età
- Anno 2103, 2014 (valori percentuali)

■ Nel 2014 sia fra gli occupati 15 anni e più l'incidenza del lavoro dipendente, pari al 75,3%, aumenta di 0,1 punti percentuali rispetto al 2013 mentre l'incidenza del lavoro indipendente (24,7% del totale occupati) perde 0,1 punti percentuali.

Sia fra i lavoratori 15 anni e più sia fra quelli 15-64 anni si registra un **lieve aumento fra il numero di lavoratori dipendenti** (+0,6% rispetto al 2013) e una **riduzione nei lavoratori indipendenti** (rispettivamente -0,2% nella fascia 15 anni e più; -0,8% nella fascia 15-64 anni) con una riduzione notevole degli imprenditori fra il 2014 e il 2013 (-13,6%). Tuttavia **nella fascia dei giovani 15-24 anni questo dato si inverte** e rispetto al 2013 si assiste ad una diminuzione del 5,7% degli occupati dipendenti (-47.291 giovani occupati alle dipendenze) e un incremento dello 0,7% degli occupati indipendenti (+984 giovani che intraprendono attività in proprio).

■ Sui 16.780.198 lavoratori dipendenti dai 15 anni e più registrati nel 2014 il **peso dell'occupazione standard** (dipendente a tempo pieno e indeterminato) si riduce dello 0,4% rispetto al 2013 arrivando al 71,1%.

Il lavoro a tempo determinato aumenta dello 3,6% rispetto al 2013 soprattutto in seguito all'incremento di lavoratori maschi a tempo determinato (+6,8%) mentre quello a **tempo indeterminato aumenta solo del 0,1%**, incremento totalmente ascrivibile alla componente femminile (+0,4% vs. -0,1% maschile).



Fonte: INPS - elaborazione al 10 maggio 2015. **Campo di osservazione:** archivi UNIEMENS dei lavoratori dipendenti escluso pubblico impiego gestione ex Inpdap lavoratori domestici e operai agricoli. **N.B.:** i dati 2015 sono provvisori, in quanto le aziende, con la denuncia del mese di aprile, possono integrare i dati di competenza relativi a marzo. Inoltre, i dati 2015, 2014 e 2013 possono subire variazioni per effetto di rettifiche effettuate dalle aziende ovvero di accertamenti realizzati dall'INPS.

Figura 3. Percentuale dei nuovi rapporti di lavoro a tempo indeterminato sul totale dei rapporti di lavoro attivati e variati - Anno 2013, 2014, 2015 (valori percentuali)

■ La riduzione del **peso dell'occupazione standard nella fascia di età 15-34 anni risulta molto più forte: -5,9%**, cioè - 139.790 giovani con contratti standard, contratti che interessano solo il 55,2% delle persone in questa fascia di età (oltre 16 punti percentuali in meno rispetto al dato generale e 21 punti in meno rispetto alle persone 35-64 anni che lavorano). Fra i giovani 15-34 anni l'occupazione a tempo determinato cresce rispetto al 2013 del 3,0% interessando 34.876 giovani (l'incremento maggiore si è avuto anche qui per i giovani di sesso maschile +4,6% rispetto al +1,2% delle femmine).

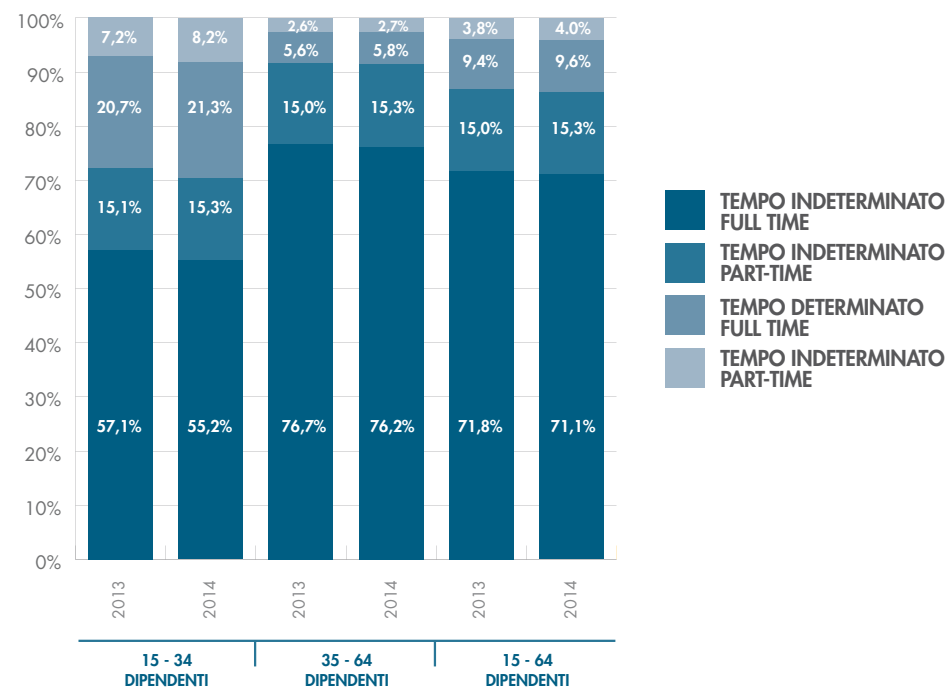


Figura 4. Occupati dipendenti per tipo di contratto per classe età - Anno 2013, 2014 (valori percentuali)

■ **Aumentano le trasformazioni in contratti a tempo indeterminato anche grazie agli incentivi introdotti dalla legge di stabilità 2015.** I dati INPS mostrano come nel periodo gennaio-aprile 2015 sia stato registrato un +26,2% di trasformazioni di contratti a termine in contratti in tempo indeterminato rispetto allo stesso periodo del 2014 (pari a 38.481 persone). Sul complesso delle assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del mese di aprile 2015, oltre il 61% fruisce dell'esonero contributivo triennale introdotto dalla legge di stabilità 2015.

■ Le collaborazioni rappresentano 1,7% dei rapporti di lavoro in essere nel 2014. Rispetto al 2013 i **rapporti di collaborazione aumentano in modo contenuto** (+0,2%) e il trend di crescita viene confermato anche nel 1° trimestre 2015 (+0,7% rispetto 1° trimestre 2014).

8) SI RIDUCE IL RICORSO ALLA CASSA INTEGRAZIONE (ORDINARIA E IN DEROGA) MENTRE AUMENTA LA CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

α. SI RIDUCONO LE ORE DI CASSA INTEGRAZIONE COMPLESSIVAMENTE AUTORIZZATE, AUMENTANO PERÒ QUELLE STRAORDINARIE, TUTTAVIA MENO DELLA METÀ DELLE ORE AUTORIZZATE VIENE EFFETTIVAMENTE UTILIZZATA

■ Il totale complessivo delle ore autorizzate si è ridotto del 5,6% rispetto al 2013 arrivando a 1,052 miliardi di ore suddivise fra Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO: 250,8 mln di ore; 23,8%), Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS: 564,4 mln di ore; 53,6%) e Cassa Integrazione in Deroga (CI in deroga: 237,1 mln di ore; 22,5). Nel 2013 aumentano rispetto all'anno precedente le ore per CIGS (+18,8%) e si riducono quelle per CIGO (-29,7%) e quelle in deroga (-16,3%). Nelle imprese con più di 10 dipendenti, nel 2014 si è registrata una sensibile riduzione del ricorso alla CIG (da 71 a 65 ore effettivamente lavorate).

9) FORTE AUMENTO DEL NUMERO DI DISOCCUPATI E DELLA DISOCCUPAZIONE, SOPRATTUTTO GIOVANILE

α. AUMENTANO I DISOCCUPATI, CHE SONO PRINCIPALMENTE DI LUNGA DURATA. TUTTAVIA A INIZIO 2015 SI REGISTRA UN'INVERSIONE DI TENDENZA

■ Nel 2014 i disoccupati 15 anni in su arrivano ad essere pari a 3 milioni 236 mila unità (+162 mila rispetto allo stesso periodo del 2013), facendo registrare un

tasso di disoccupazione¹⁴ del 12,7%, tasso che risulta fortemente condizionato da sesso, territorio, livello di istruzione ed età: 13,8% femminile vs. 11,9% maschile; 8,6% Nord, 11,4% Centro, 20,7% Mezzogiorno; 16,2% fino alla licenza media, 11,9% diploma, 7,8% laurea e oltre; 42,7% 15-24 anni, 18,6% 25-34 anni, 8,5% 35 e oltre. Il tasso di disoccupazione 15 anni e oltre è cresciuto di 0,5 punti rispetto a quello del 2013. **Tuttavia nel 1° trimestre 2015 l'andamento sembra arrestarsi e invertirsi facendo registrare una riduzione nel tasso di disoccupazione** pari a -0,6 punti percentuali rispetto allo stesso periodo del 2014.

■ **Più della metà dei disoccupati è composto da giovani fra i 15-34 anni** (50,3%, -0,6 punti percentuali rispetto al 2013).

■ **Il 47,2% dei disoccupati risiede al Sud**, il 33,8% al Nord e il 19,0% al Centro.

■ **Il 60,7% dei disoccupati è costituito da persone disoccupate di lunga durata** (persone che hanno perso il loro lavoro da almeno 12 mesi). Il numero di disoccupati di lunga durata raggiunge nel 2014 1 milione 966 mila persone (+13,7% rispetto al 2013). Fra il 1° trimestre 2014 e il 1° trimestre 2015 c'è una riduzione del 6,8% fra i disoccupati 15 anni e oltre di lungo periodo.

■ **Aumentano i disoccupati che nell'anno precedente erano occupati** (+3,3%), da attribuirsi in larga parte alle donne (+7,0%) vs. +1,2% degli uomini.

■ **Si riducono fra i disoccupati quelli che nell'anno precedente risultavano inattivi** (-0,2%) andamento da attribuirsi completamente alla porzione femminile di disoccupati inattivi che si riduce del 1,3% vs. un aumento in ugual percentuale della porzione maschile

■ **Aumentano notevolmente i disoccupati senza precedenti esperienze di lavoro** (+14,2%), incremento che risulta massimo per gli uomini del Centro (+20,6%) e per le donne del Nord (+20,5%).

¹⁴ Il tasso di disoccupazione misura l'eccesso di offerta di lavoro (lavoratori) rispetto alla domanda (aziende) ed è dato dal rapporto fra la popolazione di 15 anni e più in cerca di occupazione e le forze di lavoro totali.

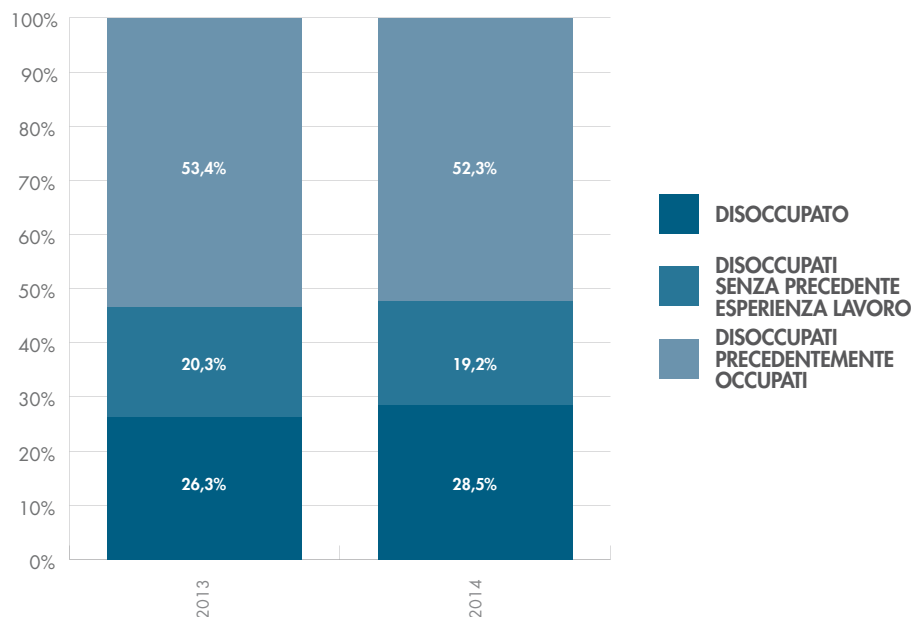


Figura 5. Tipo di incidenza di disoccupazione per disoccupati 15 anni e oltre - Anno 2103, 2014 (valori percentuali).

b. IL TASSO DI DISOCCUPAZIONE GIOVANILE CONTINUA A CRESCERE SENZA SOSTA (NEL MEZZOGIORNO OLTRE LA META DEI GIOVANI RISULTA DISOCCUPATA).

■ Nel 2014 il **tasso di disoccupazione dei giovani 15-24 anni cresce** di 2,6 punti percentuali rispetto al 2013, **raggiungendo il valore di 42,7%**. Nel **1° trimestre 2015** si registra una riduzione di 1,3 punti rispetto allo stesso periodo del 2014 facendo registrare un tasso di disoccupazione del **44,9%** (42,1% maschi; 48,9% femmine; 35,5% Nord, 43,6% Centro; 57,6% al Sud).

Il tasso di disoccupazione 15-29 aumenta di 1,9 punti percentuali rispetto al 2013 raggiungendo il valore 31,6%, mentre nel 1° trimestre 2015 raggiunge quota 32,4% (-1,6 punti percentuali rispetto allo stesso periodo 2014).

■ Fra i giovani 15-24 anni la disoccupazione di lunga durata interessa il 58,2% delle persone, porzione che al Sud raggiunge il 64,4%.

10) RETRIBUZIONI TOTALI ANNUE IN CRESCITA

a. TENDENZA AL RIALZO RISPETTO AL 2013 IN CONTINUITÀ CON QUANTO REGISTRATO NEGLI ANNI PRECEDENTI

■ Nelle retribuzioni totali annue lorde mediamente percepite dalle diverse categorie professionali di lavoratori, nel 2014 si registra una tendenza al rialzo rispetto al 2013: dirigenti 115.791 € (+4,4%), quadri 55.402 € (+2,3%), impiegati 29.931 € (+4,8%) e operai 24.860 € (+5,8%). Vista la stagnazione dell'inflazione (+0,2%) tutte le figure professionali vedono aumentare il loro potere di acquisto (incremento retributivo maggiore dell'inflazione registrata nel periodo).

b. FOCUS RETRIBUZIONI GIOVANI IMPIEGATI: LAUREARSI CONVIENE

■ **Per i giovani sotto ai 30 anni inquadrati come impiegati** si vede come per i laureati con 1-2 anni di esperienza la retribuzione annua lorda si attesti sui 26.887 € +2,1% rispetto al 2013 vs. un riconoscimento di 23.925 € dei non laureati con la stessa esperienza lavorativa (+0,05% rispetto al 2013), mentre per i laureati con 3-5 anni di esperienza raggiunge i 29.627 € (+1,9%) vs. un riconoscimento di 24.609 € dei non laureati con la stessa esperienza lavorativa (+3,5%).

11) INDICAZIONI SU ASSUNZIONI PREVISTE DALLE AZIENDE CONSIDERATE DI DIFFICILE REPERIMENTO DA EXCELSIOR

Stando alla rilevazione Excelsior le assunzioni per le quali le imprese prevedono difficoltà di reperimento per il 2° trimestre 2015 sono quasi 28.500 (11,9% del totale, in crescita di 1,2 punti percentuali rispetto a quanto rilevato nel 2° trimestre 2014). I settori in cui almeno il 20% delle aziende prevedono di avere difficoltà di reperimento sono: industria meccanica ed elettronica (26,7%), industria del legno e del mobile (25,1%), ICT (21,1%) e industria metallurgica (20,5%).

Le professioni per cui, secondo l'indagine Excelsior, nel 2° trimestre 2015 sono maggiormente richiesti i giovani sono: cuochi camerieri e altre professioni dei servizi turistici (circa

21.000 giovani cercati), commessi e altro personale qualificato in negozi ed esercizi all'ingrosso (circa 5.000 giovani cercati), addetti accoglienza, informazione e assistenza della clientela (circa 3.500 giovani cercati), commessi e altro personale qualificato nella grande distribuzione (circa 3.200 giovani cercati), personale di segreteria e servizi generali (circa 3.000 giovani cercati), tecnici in campo informatico, ingegneristico e della produzione (circa 2.800 giovani cercati), tecnici amministrativi e finanziari e bancari (circa 2.500 giovani cercati), operai nelle attività meccaniche ed elettromeccaniche (circa 2.400 giovani cercati), operai specializzati nell'edilizia e nella manutenzione degli edifici (circa 2.300 giovani cercati), personale non qualificato nei servizi di pulizia e altri servizi alle persone (circa 2.300 giovani cercati), operai nelle attività metalmeccaniche richiesti in altri settori (circa 2.200 giovani cercati), tecnici del marketing, vendite, distribuzione e commerciale (circa 2.100 giovani), addetti alla gestione dei magazzini e spedizionieri (circa 2000 giovani), professioni specifiche nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia (circa 1800 giovani), operatori alla cura estetica (circa 1300 giovani), specialisti in scienze matematiche, fisiche naturali (circa 1200 giovani).

FONTI DATI:

- i.istat
- I fabbisogni occupazionali dell'industria e dei servizi, Anno 2014, Excelsior.
- Excelsior informa. I programmi occupazionali delle imprese rilevati da Unioncamere. 2° trimestre 2015.
- Rapporto Annuale 2015, ISTAT.
- Le tendenze recenti dell'occupazione, Focus Anno 2015, ISTAT, 17 giugno 2015.
- Osservatorio sul precariato, Gennaio-aprile 2015, INPS.
- I rapporti di lavoro nel 1° trimestre 2015, Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie, giugno n.13.

2. I CONTRATTI DI LAVORO

2.1 LE TIPOLOGIE DI LAVORO SUBORDINATO

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La somministrazione professionale di manodopera si caratterizza per il fatto che un soggetto (*c.d. somministratore*), appositamente autorizzato, assume e pone a disposizione di un altro soggetto (*c.d. utilizzatore*) uno o più prestatori di lavoro. Per tutta la durata della somministrazione, i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Il legislatore ha previsto due tipologie di somministrazione di manodopera: una a **tempo determinato**, l'altra a **tempo indeterminato (c.d. staff leasing)**.

- La somministrazione a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore (a livello nazionale, territoriale e aziendale). Fanno eccezione i contratti stipulati con lavoratori in mobilità, con soggetti disoccupati da almeno 6 mesi percettori di disoccupazione o di ammortizzatori sociali, con soggetti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" (art. 31, comma 2, D.lgs 81/2015). Il contratto di lavoro in regime di somministrazione a termine è prorogabile per sei volte.

- La somministrazione a tempo indeterminato è ammessa nel limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto.

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223,

che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. Il divieto opera altresì presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

c) da parte dei datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa vigente.

CONTRATTO A TERMINE

Il contratto a tempo determinato nasce, quale eccezione al contratto a tempo indeterminato, per far fronte ad esigenze temporanee di manodopera. È consentito ricorrere all'utilizzo di tale fattispecie contrattuale nel limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto. Restano salvi i differenti limiti quantitativi previsti dai contratti collettivi.

Il contratto a termine può essere prorogato dalle parti fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei contratti.

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un primo contratto a termine di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un primo contratto a termine di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

La durata massima del contratto a termine è di tre anni, comprensiva di eventuali proroghe. Ai fini del computo di tale termine devono essere ricompresi sia i periodi di rapporto con contratto a tempo determinato che quelli con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Il contratto a termine non è ammesso:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa vigente.

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

Il contratto a tempo indeterminato è la forma comune di rapporto di lavoro.

Il contratto a tutele crescenti non è una nuova tipologia contrattuale e non cambia le regole di svolgimento del rapporto di lavoro.

La nuova disciplina si applica sia ai neoassunti a tempo indeterminato - ad esclusione dei dirigenti - a partire dal 7 marzo 2015 sia ai lavoratori già assunti nelle imprese che, a seguito di nuove assunzioni, superino il limite dei 15 dipendenti. Anche in caso di conversione di rapporti a tempo determinato o di apprendistato in contratti a tempo indeterminato trova applicazione il nuovo regime sanzionatorio.

Per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 restano invece efficaci ed operative le disposizioni dell'art. 18 dello "Statuto Lavoratori" e della Legge n. 604/1966 (tutele reali od obbligatorie così come riformate dalla Legge n. 92/2012).

Le nuove tutele in caso di licenziamento illegittimo sono ora "crescenti" in base all'anzianità di servizio del lavoratore. Nello specifico:

■ **Licenziamento discriminatorio**, nullo o orale: è prevista la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno, (la cui misura non potrà essere inferiore a cinque mensilità) solo in caso di:

a) illegittimità particolarmente grave, legata a ragioni discriminatorie o illecite individuate dalla legge (ad es. licenziamento della lavoratrice madre o a causa di matrimonio) che rendono il licenziamento nullo;

b) licenziamenti intimati oralmente;

c) nei casi accertati dal giudice di carenza nella giustificazione di licenziamento legato alla disabilità fisica o psichica del lavoratore.

In tali ipotesi il lavoratore può chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità.

■ **Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa:** accertata l'illegittimità, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a due mensilità per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

Tuttavia, se il fatto materiale alla base del licenziamento per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa risulta insussistente, trova applicazione la reintegrazione sul posto di lavoro e il pagamento dell'indennità risarcitoria dal giorno del licenziamento fino a quello della reintegra. La misura dell'indennità non può essere in ogni caso superiore a dodici mensilità.

■ **Licenziamento con vizi formali e procedurali:** qualora l'illegittimità sia determinata da difetto di motivazione o da vizi procedurali, il giudice dichiara estinto il rapporto alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari ad una mensilità per ogni anno di servizio, in ogni caso non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità.

Nel piccole imprese (fino a 15 dipendenti) gli importi dell'indennità sono dimezzati (possono arrivare ad un massimo di 6 mensilità).

■ **Licenziamento collettivo:** in caso di mancanza di forma scritta trova applicazione la reintegrazione (o, a scelta del lavoratore, un'indennità pari 15 mensilità), con risarcimento integrale delle mensilità (calcolate sulla retribuzione utile al TFR) perdute dal licenziamento alla reintegrazione (con un minimo di 5 mensilità), e integrale versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

In caso di mancato rispetto della procedura sindacale e di violazione dei criteri di scelta è prevista un'indennità risarcitoria (non soggetta a contribuzione previdenziale) in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, da un minimo di 4 a un massimo di 24 mensilità.

■ APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato è uno speciale contratto di lavoro finalizzato a facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani, nel quale l'attività lavorativa è combinata ed affiancata all'espletamento di momenti formativi (*c.d. contratto a causa mista*).

Il legislatore ha previsto tre tipologie di apprendistato:

a. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, anche per

l'assolvimento dell'obbligo di istruzione. Tale tipologia di apprendistato è rivolto a giovani che abbiano un'età compresa tra i quindici e i venticinque anni, per una durata complessiva, per la sua componente formativa, di tre anni (ovvero di quattro in caso di diploma professionale quadriennale).

b. professionalizzante o contratto di mestiere per il conseguimento di una qualifica contrattuale. Tale tipologia di apprendistato è rivolta a giovani che abbiano un'età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, per una durata complessiva, per la sua componente formativa, di tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento. È possibile utilizzare l'istituto dell'apprendistato professionalizzante anche tramite la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e, senza limiti di età, con lavoratori beneficiari di indennità di mobilità.

c. di alta formazione e ricerca per attività di ricerca o per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui alla legge 144/1999 art. 69, nonché per il praticantato. Tale tipologia di apprendistato è rivolta a giovani che abbiano un'età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, per una durata complessiva, per la sua componente formativa, stabilita dalle Regioni e dagli Atenei.

L'aspetto formativo viene definito tramite un Piano Formativo Individuale; le modalità di articolazione ed erogazione sono stabilite dai CCNL nella tipologia professionalizzante e per la qualifica professionale; il monte ore è stabilito dalla normativa regionale nell'apprendistato per la qualifica professionale e dalla contrattazione collettiva (integrata dalla formazione pubblica), nel professionalizzante. La formazione aziendale può essere finanziata anche dai fondi interprofessionali. Il recesso dal contratto di apprendistato è ammesso solo per giusta causa e giustificato motivo; al termine del periodo di apprendistato, salvo non intervenga alcun recesso, il rapporto prosegue come contratto a tempo indeterminato.

■ LAVORO INTERMITTENTE

Il lavoro intermittente (*c.d. lavoro a chiamata*) rappresenta una delle forme contrattuali "più flessibili", caratterizzandosi per il fatto che il lavoratore si rende disponibile a svolgere una determinata prestazione su specifica chiamata del datore di lavoro.

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi

ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana del mese o dell'anno per un massimo di 400 giornate, per ciascun lavoratore, nell'arco di tre anni solari.

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Il contratto intermittente può prevedere in capo al datore di lavoro l'obbligo di corrispondere una indennità economica per i periodi di disponibilità a seconda che il lavoratore si vincoli o meno a rispondere alla chiamata.

Il contratto intermittente non è ammesso:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto intermittente;
- c) da parte dei datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa vigente.

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE (c.d. *part-time*)

Il contratto di lavoro part-time è caratterizzato dalla riduzione dell'orario di lavoro rispetto a quello ordinario (c.d. *full-time*) che generalmente è di durata di 40 ore settimanali. Nel rapporto di lavoro *part-time* è possibile lo svolgimento di prestazioni supplementari, nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva oppure entro il 25% delle ore di lavoro settimanali concordate, e straordinarie.

Le parti, seguendo le disposizioni del CCNL applicato o in assenza innanzi alle commissioni di certificazione, possono prevedere eventuali clausole elastiche, in modo da poter variare la prestazione lavorativa per periodi di tempo maggiori e/o per periodo di tempo diversi rispetto a quelli originariamente pattuiti.

Il contratto a tempo parziale può essere stipulato con riferimento ad ogni ipotesi di rapporto a tempo indeterminato (compreso l'apprendistato) o a termine.

LAVORO ACCESSORIO

Il lavoro accessorio nasce dall'esigenza di regolamentare quei rapporti di lavoro marginali e saltuari, appunto occasionali, garantendo al lavoratore la tutela tipica (assicurativa e previdenziale) del lavoro subordinato, permettendo, al contempo, al datore di lavoro di remunerare l'attività lavorativa mediante il sistema dei *voucher*.

La remunerazione della prestazione occasionale di tipo accessorio avviene attraverso i *voucher* che garantiscono, oltre alla retribuzione, anche la copertura previdenziale INPS e quella assicurativa INAIL. Questi buoni sono orari, numerati progressivamente e datati (praticamente costituiscono il compenso per un'ora di lavoro). Il ricorso al lavoro accessorio incontra unicamente limiti di reddito: un lavoratore non può percepire più di € 7.000,00 euro nel corso di un anno civile, dalla totalità dei committenti; se i committenti sono imprenditori commerciali o professionisti, per ciascuno di questi opera il limite di € 2.000,00, fermo restando il limite massimo di € 7.000,00. Il lavoro accessorio è vietato nell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

2.2 LE COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE E L'ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE

Le collaborazioni etero-organizzate si considerano rapporti di lavoro di tipo subordinato qualora la prestazione sia "esclusivamente personale" e se le modalità di esecuzione vengano organizzate dal committente anche con riferimento ai "tempi e al luogo di lavoro". Questa rappresenta la principale novità in materia introdotta dal Decreto Legislativo 81/2015, in vigore dal 1° gennaio 2016. Rimangono escluse da tale presunzione di subordinazione:

- le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

- le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I. come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

Inoltre, le parti del rapporto possono richiedere alle commissioni di certificazione di cui all'art.76 del D.lgs. 276/2003 che venga certificata l'assenza dei requisiti di cui al comma 1 dell'art. 2 del D.lgs 81/2015 (carattere non personale e continuativo delle prestazioni, non ingerenza del committente su tempi e luoghi di lavoro).

■ ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Con l'associazione in partecipazione un soggetto attribuisce ad un altro soggetto una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari, in cambio di un determinato apporto. Tale apporto, a seguito delle modifiche introdotte dal D.lgs 81/2015, può consistere unicamente in una prestazione di natura patrimoniale (es. conferimento di capitale), essendo venuta meno la possibilità per l'associato persona fisica di rendere prestazioni di natura personale (es. la realizzazione di un servizio). Relativamente tale forma contrattuale, il Legislatore, nella finalità di assicurarne un corretto utilizzo, soprattutto rispetto ai contratti di lavoro subordinati, ha previsto alcune norme di carattere "restrittivo", quali, ad esempio, quella che prevede la presunzione di subordinazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro laddove non vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare ovvero senza consegna del rendiconto previsto dall'art. 2552 c.c.

■ 2.3 TIROCINI/STAGE

I tirocini o stage, che non costituiscono veri e propri rapporti di lavoro, sono strumenti finalizzati all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro mediante un'esperienza pratica/formativa.

Per realizzare un tirocinio formativo è necessaria una convenzione tra ente promotore e soggetto ospitante corredata da un progetto formativo.

I tirocini sono disciplinati dalla normativa regionale.

Le tipologie di tirocini sono:

- **Tirocini "curricolari"**: inclusi nei piani di studio delle università e degli istituti scolastici, la cui finalità è quella di affinare il processo di apprendimento e di formazione;
- **Tirocini "extracurricolari"**: sono finalizzati ad agevolare le scelte professionali attraverso una conoscenza diretta del mondo del lavoro nella fase di transizione, mediante la conoscenza e la sperimentazione di un ambito professionale, ovvero ad acquisire competenze per un inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro:

Tirocini formativi e di orientamento finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro mediante una esperienza formativa a diretto contatto con il mondo del lavoro.

Tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro finalizzati a percorsi di inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro. Generalmente rivolti a:

- Inoccupati
- Disoccupati (anche in mobilità)

Tirocini formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento finalizzati all'inserimento o reinserimento nel modo del lavoro di:

- Disabili
- Soggetti svantaggiati
- Immigrati (richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale)

- **Tirocini estivi di orientamento**: sono promossi durante la sospensione estiva delle attività didattiche a favore di uno studente, iscritto ad un ciclo di studi presso l'Università o un Istituto scolastico e formativo di ogni ordine e grado, con fini orientativi e di addestramento pratico. Le attività svolte hanno valore di credito formativo e possono essere riportate nel curriculum dello studente.

3. PRIMO LAVORO

«COME PRESENTARSI AL MEGLIO
DELLE PROPRIE POSSIBILITÀ»

3.1 CURRICULUM VITAE E LETTERA DI PRESENTAZIONE

GLI STRUMENTI PER CERCARE LAVORO

- Lettera di presentazione
- Curriculum
- Contatto



3.1.1 LA LETTERA DI PRESENTAZIONE

- La **LETTERA DI PRESENTAZIONE/MOTIVAZIONALE** è un complemento importante del curriculum
- Ha lo scopo di **PRESENTARE IN MODO PIÙ COMPLETO IL CANDIDATO**, evidenzia alcuni elementi poco chiari del CV e puntualizza l'interesse verso quell'azienda specifica.

LA LETTERA DI PRESENTAZIONE: PERCHÉ ALLEGARLA AL CV?

- È **indirizzata direttamente all'azienda** e accompagna una **specifico candidatura**, è più mirata del **CV**
- È lo strumento che ci permette di ricordare al selezionatore i requisiti richiesti dalla posizione e di **SOTTOLINEARE** le nostre **COMPETENZE IN MERITO**
- Ci permette d'informare e convincere il selezionatore della nostra **MOTIVAZIONE** a ricoprire quella posizione.

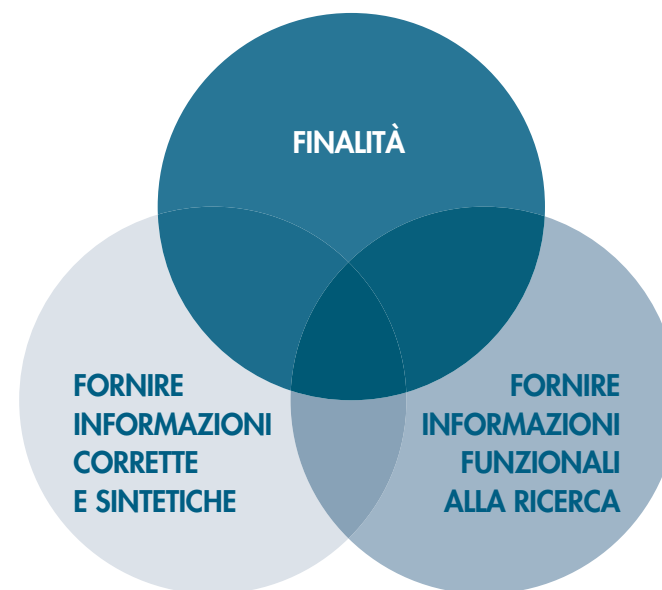
CHE COSA DEVE CONTENERE?

- **In risposta ad un annuncio:** deve contenere l'indicazione della fonte su cui si è letto l'annuncio e la specifica della posizione e, se presente, il codice di riferimento.
- **Per autocandidatura:** deve essere specificato nell'oggetto che si tratti di una candidatura spontanea e va indirizzata all'ufficio del personale alla c/a del responsabile della selezione
- **Motivazione delle scelte scolastiche e universitarie.** Importante soprattutto per chi è in cerca del primo impiego
- Presentazione delle **esperienze professionali e lavorative**
- I neolaureati e neodiplomati, che non possono vantare una vera e propria esperienza professionale, potranno far riferimento a **collaborazioni** durante i periodi estivi, **interessi o hobby** cercando di ricondurli ad una attività professionale senza dimenticare di citare esperienze di **STAGE**.
- **Descrizione delle proprie caratteristiche personali e competenze lavorative.**
- Indicazione delle **proprie aspettative professionali e di sviluppo.**
- **Richiamo** ad un successivo colloquio conoscitivo.
- Ricordare che si allega il proprio **CV** e concedere il **trattamento dei dati** (L.675/96 o D.lgs 196/03)

CHE COSA NON DEVE CONTENERE?

- **Allegare altro materiale** oltre al CV, a meno che sia espressamente richiesto nell'annuncio
- Indicare **TUTTE le esperienze formative e professionali** risultando **TROPPO PROLISSI** (sono già contenute nel CV)
- **Utilizzare la stessa lettera** per rispondere a diverse inserzioni: va **PERSONALIZZATA**
- Scrivere **frasi lunghe** e **eccessive** subordinazioni che rendono la lettura difficile
- La forma **DEVE ESSERE CHIARA, PRECISA E DIRETTA.**

3.1.2 IL CURRICULUM VITAE



IL CURRICULUM VITAE: DEVE ESSERE CHIARO E DI FACILE LETTURA

ATTENZIONE!

ADATTATELO OGNI VOLTA AI REQUISITI DEL LAVORO PER CUI VI PROPONETE E AL TIPO DI AZIENDA A CUI VI RIVOLGETE.

CHE COSA DEVE CONTENERE?

■ DATI PERSONALI

- Nome e Cognome
- Telefono Mobile
- Luogo e Data di nascita
- E-mail
- Cittadinanza
- Contatto Skype e LinkedIn
- Residenza e domicilio (se diversi)

■ **ISTRUZIONE E FORMAZIONE** devono essere elencati secondo il grado d'importanza (es. *Laurea/diploma oppure Master/laurea/diploma*), ricordandosi d'indicare sempre la data d'inizio e fine per ogni percorso. In questa sezione devono essere poi riportati eventuali **stage**, **tirocini**, **corsi successivi alla formazione** prettamente scolastica.

■ ESPERIENZE DI LAVORO

■ di regola devono essere elencate in ordine cronologico dalla più recente, ma il cv deve essere personalizzato a seconda del nostro target quindi si può decidere di organizzare le esperienze per es. per funzioni/ruoli/settori di competenza. Questo ci permette di dare maggior **RILIEVO** alle competenze acquisite in relazione al profilo per cui ci stiamo candidando.

■ per i **neodiplomati** o **neolaureati** che non hanno esperienze presso aziende o uffici strutturati, posso inserire in questa sezione **eventuali collaborazioni occasionali** come le attività di promoter o hostess presso fiere, ripetizioni a privati..ecc. Anche queste esperienze servono per dare maggiori informazioni, per es. sulla vostra capacità di organizzazione del tempo.

■ CONOSCENZE LINGUISTICHE E INFORMATICHE

In questa sezione devono essere indicate le **competenze linguistiche e i sistemi informatici acquisiti e il grado di conoscenza**. È utile inoltre inserire eventuali certificazioni ottenute e esperienze/vacanze studio all'estero.

■ HOBBY E INTERESSI

È importante inserire all'interno del proprio CV anche una sezione relativa agli **interessi personali**. Questo permette, infatti, al selezionatore di farsi un'idea più completa del candidato. Anche in questo caso occorre inserire soprattutto quelle attività/interessi che possono rendere più accattivante il cv.

■ PRIVACY

È indispensabile l'inserimento dell'**autorizzazione al trattamento dei propri dati personali**, in ottemperanza alla vigente normativa sulla riservatezza riportata con esatta dicitura (D. LGS 30 giugno 2003 numero 196).

CHE COSA NON DEVE CONTENERE?

■ **Vuoti temporali:** tra una o più esperienze professionali. Se capita, bisogna motivare le cause (lettera di presentazione/motivazionale)

■ **Non riportare false informazioni**

■ **Non fare errori grammaticali/battitura.** Allegare documentazioni, certificazioni (es. elenco esami sostenuti..) e fotografie se non richiesti

■ **Rispettare la cronologia**

■ **Referenze personali** (ma solo professionali)

■ **Ricordarsi di rileggere il cv.**

IL CURRICULUM EUROPEO

- È un **FORMATO STANDARD** per la redazione del **CV**, valido in tutti i **Paesi dell'Unione Europea** ed elaborato nel 2002.
- È un modello **COMUNE** di riferimento per fornire e reperire informazioni circa i **percorsi formativi compiuti** e le **esperienze lavorative**.
- Il **CV** europeo promuove inoltre le **COMPETENZE OGGI** considerate **INDISPENSABILI** e **STRATEGICHE dall'UE** per inserirsi nel mondo del lavoro:
 - sia le **COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI** tradizionali.
 - sia le **COMPETENZE RELAZIONALI E ORGANIZZATIVE** indispensabili nelle nuove professioni e nei nuovi modelli di organizzazione del lavoro.
- Il **CV** europeo è, soprattutto per chi scrive per la prima volta di se su un "foglio di carta", uno **strumento molto utile**, in quanto è una **GUIDA** che aiuta a capire quali sono le informazioni che un curriculum completo deve contenere.
- Di contro è la lunghezza della compilazione e del documento. Per questa ragione anche il formato europeo deve essere **PERSONALIZZATO**. Per es. nella parte relativa alle capacità (relazionali, organizzative, tecniche, artistiche...) devono essere descritte **SOLO** le **COMPETENZE** che sono state concretamente acquisite.

DOVE TROVARE IL FORMAT EUROPEO?

www.isfol.it

www.europass.cedefop.europa.eu/it/home

FORMATO EUROPEO PER IL CURRICULUM VITAE



INFORMAZIONI PERSONALI

Nome
Indirizzo
Telefono
E-mail
Nazionalità
Luogo e data di nascita

Rossi Maria
Via Catalani 40, Milano (MI)
335/4821835
maria_rossi@gmail.com
Italiana
Pavia, 10/07/1986

Mail professionale

ESPERIENZE LAVORATIVE

- Date (da - a)
- Nome e indirizzo del datore di lavoro

Da maggio 2012 a giugno 2013
Camera di Commercio di Milano, Via Meravigli 9/b

Corretto ordine cronologico

- Tipo di impiego
- Principali mansioni e responsabilità

Stagista

- Analisi e ricerca di normative comunitarie e norme di recepimento interno in materia di conformità dei prodotti (giocattoli, dpi, tessuti, calzature, elettrici)
- Studio delle disposizioni del Codice del Consumo (D.Lgs 206/2005), con specifico riferimento agli artt. 102 ss., parte IV, in materia di sicurezza e qualità dei prodotti.
- Supporto all'aggiornamento dei contenuti sul sito internet dell'ente (area tutela del mercato, sicurezza dei prodotti e informazioni al consumatore).
- Collaborazione alla organizzazione di convegni ed eventi in materia di vigilanza del mercato, commercio e sicurezza dei prodotti.

Attività descritte in modo molto dettagliato e completo

- Date (da - a)
- Nome e indirizzo del datore di lavoro
- Tipo di impiego
- Principali mansioni e responsabilità

Da giugno 2011 a maggio 2012
Studio Legale Avv Colombo, Piazza S. Babila, Milano

Praticante avvocato

Pratica forense in materia di diritto civile, diritto commerciale, bancario, assicurativo:

- Redazione atti e pareri;
- Consulenza legale;
- Rapporto con i clienti;
- Assistenza alle udienze;
- Attività di ricerca dottrinale e giurisprudenziale;

- Date (da - a)
- Nome e indirizzo del datore di lavoro

Da maggio 2011 a novembre 2011
Tribunale Ordinario di Milano-Sezione Lavoro

- Tipo di azienda o settore
 - Tipo di impiego
- Principali mansioni e responsabilità

Ufficio del Giudice

Stagista

collaborazione presso gli uffici giudiziari. In particolare:

- preparazione e studio delle cause per le udienze settimanali nelle materie del diritto del lavoro e del diritto della previdenza sociale;
- redazione delle schede del processo e dei verbali di udienza;
- assistenza e supporto al Magistrato nella redazione di ordinanze, decreti e sentenze;
- stesura di alcuni provvedimenti (ordinanze e sentenze);
- attività di ricerca dottrinale e giurisprudenziale.

Il percorso formativo è inserito con la cronologia corretta e evidenziando tempi e titoli ottenuti

Da Novembre 2011 a giugno 2013

Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano

Scuola di Specializzazione per le professioni legali

Indirizzo Giudiziario-Forense

Da Ottobre 2005 a Maggio 2011

Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano

Indirizzo di studi: FORENSE

Laurea Magistrale in Giurisprudenza (in corso) in data 2.5.2011

Voto di Laurea 103/110

Tesi discussa: "Il libero esercizio delle professioni intellettuali nella UE"

Materia: Diritto del Lavoro della Comunità Europea

Dal 2000 al 2005

Liceo Scientifico "Galileo Galilei", Modica

Diploma di maturità scientifica

Votazione riportata: 100/100

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Capacità di lettura
- Capacità di scrittura
- Capacità di espressione orale

Inglese

Buono

Ottimo

Buono

Inserimento di eventuali certificazioni ottenute che attestano la conoscenza della lingua straniera

In possesso della certificazione di idoneità alla conoscenza della lingua inglese (PET) con soddisfacenti risultati raggiunti in writing, listening, reading, speaking. Frequenza di corsi di speaking, in lingua inglese, tenuti da un docente madrelingua, dal 1997 al 2005, Modica.

Partecipazione al seminario di "Legal English" tenuto presso l'Università Cattolica per la Facoltà di Giurisprudenza e superamento del relativo esame.

Frequenza di un corso annuale in lingua inglese "programma TOEFL", livello B2, tenuto da un insegnante madrelingua presso l'Università Cattolica di Milano (ottobre 2010- maggio 2011)

Vacanze studio Inpdap (Summer schools), con riconoscimento di certificati linguistici, rilasciati presso "Centre Athlone,"Irlanda, luglio 2002 e "Bedford Campus", Inghilterra, luglio 2003.

Tedesco

Livello A.1

Corso di lingua tedesca (da febbraio 2013 a giugno 2013), Deutsch Institut, via Vincenzo Monti 11, Piazzale Cadorna, Milano.

**CAPACITÀ
E COMPETENZE
INFORMATICHE**

Conseguimento ECDL (patente europea del computer), febbraio 2003, presso Liceo Scientifico "G. Galilei" (Modica).
Buona conoscenza pacchetto Office, internet e posta elettronica.

PATENTE O PATENTI

Patente di guida B

ULTERIORI INFORMAZIONI

- Interessi: lettura, cinema, arte, viaggi. Sport praticato: nuoto.
- Partecipazione a conferenze e seminari in materie giuridiche.

Completare il CV inserendo hobby e interessi aiutano chi legge a comprendere meglio le nostre caratteristiche e competenze.

FORMATO
EUROPEO PER IL
CURRICULUM
VITAE



INFORMAZIONI
PERSONALI

Nome
Indirizzo
Telefono
Fax
E-mail
Nazionalità
Luogo e data di nascita

Rossi Stefania
Via C. Colombo 4 - 20124 (Milano)
333.8124905

Le parti che non vengono completate devono essere eliminate

Ste.cucciola91@gmail.com

Utilizzare una mail professionale

Italiana
Milano, 17.09.1991

Per ogni esperienza lavorativa bisogna indicare: DATA (INIZIO FINE)
/LUOGO E AZIENDA/MANSIONE dettagliando le esperienze più rilevanti

ESPERIENZA LAVORATIVA

• Date (da - a)

WeekEnd marzo 2011 x Trony, WeekEnd dicembre 2011 x Peroni, Dicembre 2011 x Emozione3, 03 Marzo / 3-4 Agosto 2012 x Clinians e Intesa, WeekEnd Marzo-Ottobre 2012 x D-Link, Giugno e Luglio 2012 lavori d'ufficio su chiamata x LazyWave, Marzo-Luglio 2012 x Centro Ippico, Dicembre 2012 x JBL/Keenwood (più altri lavori saltuari come dog sitter e baby sitter)

• Nome e indirizzo
del datore di lavoro

4MKTG - For Marketing S.R.L. _ Via Torri Bianche 10, Vimercate 20059 (Mi)
Promoveo Italia srl _ Via Celestino Delfino Spiga 16, Pescara 65124 / Free-Way S.r.l _ Via Madonna 11, Oreno di Vimercate 20059 (Mi) / Speedy Group S.r.l e Lazy Wave S.r.l _ Via Roncaglia 13, Milano 20146, Well-D _ Via Marco Polo 19/a, Centro Europa 35020 Albignasego (PD)

• Tipo di azienda o settore
• Tipo di impiego
• Principali mansioni
e responsabilità

Pubblicità / Assistenza Clienti / Centro Ippico
Hostess / Promoter / Assistenza Clienti
Seguire il cliente nell'inserimento dei dati in un computer, fornire buoni sconti e proporre tesseramenti, nonché pubblicizzare l'offerta del momento. (Trony)/
Promuovere la bevanda con annessa promozione, consegnare tagliandi concorso e spiegare al cliente modalità di partecipazione con annessi regolamenti. (Carrefour) / Promuovere i cofanetti regalo spiegandone il funzionamento, consigliando al cliente il prodotto più idoneo, accostandone la spiegazione delle varie promozioni collegate. (Saturn, Cisaifa) / Promuovere i prodotti con consegnando dei campioncini omaggio per avvicinare il cliente, erogare i buoni sconto adeguati in base al prodotto e offrire una spilla omaggio oltre che le informazioni richieste dal cliente. Promuovere i prodotti erogando le minitaglie ad esso correlate sia come plus legato all'acquisto, sia come omaggio volto ad attirare i possibili clienti. (Ipercoop) / Corso di formazione della durata di 16 ore-retribuito-in vista dell'inserimento nel punto vendita di Mediaworld come promoter/assistente per i prodotti D-Link; la preparazione puntava sulle nozioni generali collegati al mondo dei computer (quali internet, router, modem, segnali, ecc), e in parte sui prodotti dell'azienda. (Agenzia di riferimento: Lazy Wave)/Lavoro d'ufficio come invio fax, telefonate, reclutamento di promoter e data entry presso l'agenzia LazyWave/

Evitare un elenco infinito di esperienze con la stessa mansione e se sono durate poco tempo (es. 1/2 giornata). Eventualmente raggrupparle per attività/mansione o per società

ISTRUZIONE
E FORMAZIONE

• Date (da - a)

• Nome e tipo di istituto
di istruzione o formazione
• Principali materie/
abilità professionali
oggetto dello studio

• Qualifica conseguita
• Livello
nella classificazione
nazionale (se pertinente)

Aiutante presso un maneggio specializzato in ponygames, ove mi occupavo dei cavalli ma anche dell'intrattenimento dei bambini mostrando e insegnando loro i vari giochi con i pony e non/Commessa presso il negozio Bershka situato nel centro commerciale Mertropoli, per il quale dovevo seguire e consigliare il cliente nella scelta dei capi, riordinare e mantenere i camerini e magazzino in ordine/ Promuovere i prodotti del marchio JBL spiegando ai clienti le funzionalità dei prodotti elettronici e musicali venduti nel pdv (Mediaworld)

Scuole Superiori Anno 2005 - Anno 2010, Università Anno 2011 - In frequentazione, Corso Inglese Ottobre 2012 - Marzo 2013, Corso Spagnolo Marzo 2013 - Maggio 2013
Liceo Socio Psico Pedagogico "Bachelet",
Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano (Linguaggi dei Media).
Per quanto riguarda la scuola superiore: Psicologia, Pedagogia; preparazione ai lavori che prevedono relazioni con gli altri e/o analisi di comportamenti e situazioni, sia bambini che adulti. Per quanto riguarda l'università: Sociologia, Linguaggi Persuasivi e Retorici, Comunicazione.
Maturità

Anche l'istruzione deve essere inserita partendo dall'esperienza più recente (es. università/scuola superiore...). Anche in questo caso per ogni percorso di studi va inserito distintamente DATA INIZIO/FINE, ISTITUTO, TITOLO CONSEGUITO. Le materie di studio non devono essere elencate ma eventualmente vanno inserite le principali se inerenti e interessanti per la "posizione lavorativa" per cui ci proponiamo

CAPACITÀ
E COMPETENZE
PERSONALI

Acquisite nel corso della vita
e della carriera ma non
necessariamente riconosciute
da certificati e diplomi ufficiali.

Ricordarsi di eliminare gli schemi di supporto

MADRELINGUA

ITALIANA

ALTRE LINGUE

• Capacità di lettura
• Capacità di scrittura
• Capacità di espressione
orale

INGLESE, SPAGNOLO
BUONA, SUFFICIENTE
BUONA, SUFFICIENTE
BUONA, SUFFICIENTE

Distinguere per ogni lingua conosciuta il livello di conoscenza e aggiungere eventuali certificazioni

CAPACITÀ E
COMPETENZE RELAZIONALI

Ottime capacità di interagire in un gruppo di lavoro o di ricerca, acquisite durante il periodo scolastico attraverso lavori di gruppo e stage in varie sedi.

Apportare degli esempi per motivare le capacità acquisite

CAPACITÀ E COMPETENZE TECNICHE	Buon uso del computer	Essere precisi e specificare i programmi conosciuti
CAPACITÀ E COMPETENZE ARTISTICHE	Grazie a concorsi di poesia e scrittura extrascolastici ho affinato le mie competenze letterarie, sino a raggiungere ottimi risultati nel campo della scrittura.	Non è necessario completare tutte le aree e competenze richieste
PATENTI	Patente B (automunita)	
ULTERIORI INFORMAZIONI	Altezza 170 cm, Taglia 44	Non inserire informazioni poco rilevanti con il contesto lavorativo

Ricordarsi d'inserire l'autorizzazione all'utilizzo dei dati (privacy d.L. 196/2003)

3.2 IL COLLOQUIO DI LAVORO: TIPS AND TRICKS

1. ESSERE INFORMATI

Nel momento in cui viene fissato l'appuntamento per il colloquio è fondamentale acquisire informazioni relative all'azienda per cui ci si candida, consultando il sito internet per comprenderne dimensioni, settore, attività di business e posizionamento sul mercato. D'altra parte è utile anche rileggere accuratamente l'annuncio a cui si è risposto e rivedere il proprio cv, onde evitare di farsi cogliere impreparati o di rispondere in modo incoerente in fase di colloquio.

2. CONTROLLARE L'ANSIA

Innanzitutto essere ben preparati sull'azienda e il ruolo per cui ci si propone, è un buon punto di partenza per riuscire a mantenere un atteggiamento sereno e positivo.

In ogni caso, il colloquio non va mai visto come un momento in cui si viene giudicati, ma come un'occasione da sfruttare a pieno, per scambiarsi informazioni utili con il selezionatore al fine di capire se sia o meno un lavoro adatto a noi. Inoltre, è buona norma non entrare troppo nella propria sfera personale, mantenendo una più discreta distanza professionale.

3. ATTEGGIAMENTO DINAMICO

In linea generale, sono da evitare sia un atteggiamento aggressivo o troppo sicuro di sé, che uno troppo informale – o peggio – passivo, che dia l'impressione di subire il colloquio senza parteciparvi attivamente. Solitamente sono, invece, apprezzati, l'atteggiamento professionale e la chiarezza d'idee, che però non devono trasformarsi in rigidità, ma essere invece supportate da un buono spirito di adattamento.

4. ESSERE COERENTI, NON MENTIRE

Le domande, da parte del selezionatore, possono vertere su diversi aspetti, dal curriculum vitae, alle esperienze lavorative, per arrivare alle proprie aspettative, ai propri interessi o all'autovalutazione del proprio carattere. Spesso, inoltre, vengono fatte domande di verifica per tornare su aspetti poco chiari; è indispensabile, dunque, non mentire ed essere trasparenti, poiché un selezionatore abituato a gestire i colloqui non ci metterà molto a scoprire le incongruenze con il solo risultato di apparire insicuri o peggio inaffidabili.

5. DIMOSTRARSI FLESSIBILI

Evidenziare le proprie preferenze in ambito lavorativo senza che queste diventino un vincolo o causa d'irrigidimento perché, se da un lato è importante dimostrare di non essere disposti ad accettare "qualunque lavoro", dall'altro comprendere il contesto, anche e soprattutto in questo periodo di difficoltà generale, dimostrando volontà di mettersi in gioco e disponibilità ad adattarsi, può senza dubbio essere una carta vincente.

6. ASCOLTARE CON ATTENZIONE E RISPONDERE CON CHIAREZZA

Per rispondere in modo chiaro, conciso ma esaustivo è innanzitutto necessario ascoltare attentamente le domande che vengono rivolte, tentando di cogliere in profondità il loro significato. Tono pacato, lessico ricco e privo di espressioni dialettali o slang sono poi generalmente molto apprezzati, così come la capacità di evitare divagazioni o al contrario risposte estremamente sintetiche, quasi a monosillabi.

7. PUNTUALI MA NON TROPPO

È importante presentarsi presso la sede del colloquio in orario, quindi, né con largo anticipo né in ritardo. L'ideale è arrivare massimo 15 minuti prima dell'orario prefissato. Inoltre, in caso di ritardo, per qualsiasi impedimento va avvertito il selezionatore; non farlo, infatti, è generalmente percepito come disinteresse e mancanza di rispetto verso chi vi sta aspettando.

8. OSSERVARE

Nell'attesa di essere ricevuto, potrebbe essere utile osservare l'ambiente circostante per comprendere il contesto (formale, informale, ecc.) e adottare un comportamento adeguato alla realtà circostante.

9. COME VESTIRSI?

L'abbigliamento in linea generale deve essere pulito, ordinato e sobrio poiché il primo impatto è importante e può influenzare l'andamento stesso del colloquio. Senza dubbio poi, anche l'abbigliamento va adeguato al contesto lavorativo; ben diverso sarà infatti il modo di presentarsi a seconda che si tratti di un contesto formale, come ad esempio nel caso di banche e assicurazioni, piuttosto che nell'ambito della comunicazione pubblicitaria in cui è spesso concesso più estro.

10. MOSTRARE CURIOSITÀ

Nella fase finale del colloquio spesso il selezionatore rivolge la classica domanda: "Ha ulteriori informazioni da chiedere?". In questo caso è, ancora una volta, importante dimostrarsi curiosi. In questa fase, infatti, il candidato può esprimere eventuali dubbi o richiedere ulteriori informazioni non emerse durante il colloquio. In un primo momento, poi, è consigliabile non mostrare troppo interesse per la retribuzione, argomento generalmente discusso nei colloqui successivi.

4. RITROVARE LAVORO

4.1 RICOLLOCAZIONE, BILANCIO DELLE COMPETENZE ED OBIETTIVO PROFESSIONALE

COSA SI INTENDE PER RICOLLOCAZIONE PROFESSIONALE?

Per ricollocazione professionale si intende l'insieme delle attività che una persona deve essere in grado di mettere in campo in maniera efficace per riposizionarsi nel mercato del lavoro, qualora si trovi in fase di transizione di carriera per riorganizzazione aziendale, downsizing, dimissioni incentivate.

Di seguito forniamo alcuni punti di attenzione per promuovere al meglio il proprio profilo.

BILANCIO DELLE COMPETENZE

La prima attività da fare per ricercare una nuova occupazione è costituita da "bilancio delle competenze". È fondamentale perché permette di ripercorrere la propria storia lavorativa evidenziando i ruoli che si sono ricoperti, i risultati ottenuti ed i principali progetti gestiti.

COME INIZIARE?

Un'indicazione su come iniziare questo lavoro potrebbe essere quella di ripensare agli anni di lavoro scomponendo i vari ruoli che si sono ricoperti.

Evidenziare dove avete avuto la possibilità di mostrare le vostre doti e capacità di risolvere problemi. Questo lavoro permetterà di non perdere la fiducia in sé stessi, nelle proprie capacità, talenti e competenze e sarà il punto di partenza per attivare la fase di contatto con il mercato del lavoro avendo chiari in mente i propri obiettivi professionali.

OBIETTIVO PROFESSIONALE

Per ricercare una nuova occupazione è necessario definire sulla base della storia professionale passata gli obiettivi professionali futuri. Cosa ci piace, cosa sappiamo fare e soprattutto cosa richiede il mercato saranno gli elementi da considerare.

“TROVA UN LAVORO CHE TI PIACE E AGGIUNGERAI ALLA TUA VITA CINQUE GIORNI ALLA SETTIMANA”

H. JACKSON BROWN JR.

■ 4.2 IL CV PER I PROFESSIONISTI

Prendendo spunto da quello che è stato già detto per profili alle prime esperienze lavorative, ci sono delle differenze, anche importanti, per i curricula di professionisti.

Dopo aver approfondito il proprio percorso professionale tramite un bilancio delle competenze accurato, emergerà il filo rosso che unisce le esperienze lavorative. Sarà questo idealmente il contenuto dei nostri strumenti di marketing: Curriculum Vitae e lettera di presentazione.

■ TIPOLOGIE DI CURRICULA:

- funzionale
- cronologico
- anticronologico.

■ QUANDO UTILIZZARE LE DIVERSE FORME DI CURRICULA:

- Il **curriculum funzionale** si usa sporadicamente ed è consigliato a profili che hanno ricoperto ruoli differenti e diversificati che possono essere meglio espressi con le aree “coperte” rispetto alle aziende e ai meri job title.
- Il **curriculum cronologico** è consigliabile a chi vuol mettere in luce tanto il percorso formativo quanto le prime esperienze maturate, è consigliato perciò a chi ha un’anzianità aziendale ridotta.
- Il **curriculum anticronologico** è il più diffuso ed è consigliato alle persone con carriere professionali più lineari in un ambito (settore) o funzione con responsabilità via via maggiori.

■ FONDAMENTALE PER OGNI TIPOLOGIA DI CURRICULUM:

Evidenziare i risultati raggiunti e le competenze acquisite.

■ LA SINTESI DEL PROFILO:

La sintesi del profilo, che generalmente si trova nella parte iniziale del documento, ha

la funzione di rendere evidente all’interlocutore, in modo sintetico (circa 10 righe), esperienze, obiettivi e specializzazioni. Se ad alcune aziende questo elemento può piacere, ne è decisamente sconsigliato l’utilizzo nell’invio della propria candidatura a società di selezione ed Head Hunters.

■ PROFILO LINKEDIN:

Sta diventando sempre più importante la presenza del proprio profilo sul principale network professionale del web: LinkedIn. La registrazione è semplice così come l’inserimento dei dati richiesti (l’utente è guidato nella compilazione delle sezioni dalla piattaforma stessa). Il profilo per essere interessante e apparire nelle ricerche deve essere chiaro, completo (foto, riepilogo professionale, esperienze passate con progetti e risultati, skill e competenze) e trasmettere coerenza in tutte le sue sezioni. Se il profilo risponde a questi requisiti può diventare un nuovo canale – immediato - per mettersi in contatto con il mercato: l’indirizzo URL (*it.linkedin.com/in/nomecognome...*) viene ormai riportato anche sul CV sotto i riferimenti relativi a numero di telefono ed e-mail.

■ AUTORIZZAZIONE AL TRATTAMENTO DEI DATI

Autorizzazione al trattamento dei propri dati personali in accordo con il D. Lgs 196/2003 – legge sulla privacy.

■ 4.3 IL COLLOQUIO PER I PROFESSIONISTI

Prendendo spunto da quello che è stato già detto per profili alle prime esperienze lavorative, ci sono delle differenze, anche importanti, per la modalità di gestione dei colloqui da parte dei professionisti con esperienza.

Dopo aver redatto il curriculum, in caso di convocazione a colloquio, sarà fondamentale la regola di informarsi e documentarsi sull’azienda che vi ha contattato o che ha dato mandato ad una società di selezione di farlo.

In ogni caso, consigliamo di prepararsi previsionalmente all’intervista di selezione.

■ PRESENTAZIONE VINCENTE

- Esporre in modo sintetico e puntuale i risultati ottenuti nelle diverse esperienze di lavoro
- Concretizzare con esempi pratici e progetti gestiti il proprio racconto
- Preparare la motivazione alla ricerca di una nuova occupazione in modo credibile e il più possibile veritiero
- Organizzare i 5/6 punti cruciali sui quali costruire la propria presentazione

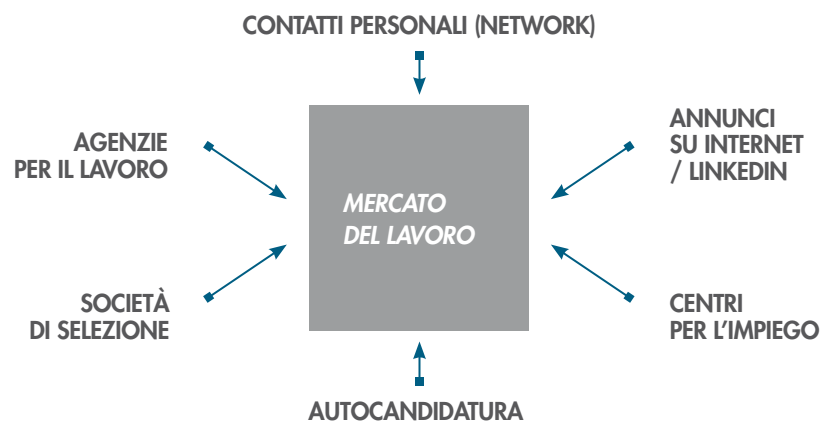
- Essere concisi, chiari e porsi in modalità di ascolto attivo sono elementi che NON devono mancare
- Porre attenzione al fatidico quesito: "Ha qualche domanda da fare?", chiedere sempre qualcosa inerente la posizione/azienda/organizzazione
- Essere preparati alla consueta domanda: "quali sono i suoi punti di debolezza?", mettendo in evidenza caratteristiche del proprio modo di operare/interagire che celano degli aspetti positivi.

Durante la dinamica dell'intervista è opportuno avere in mente il filo rosso della propria esperienza e soprattutto essere in grado di trasferirlo, perciò ESERCITATEVI!

4.4 I CANALI DI ACCESSO AL MERCATO DEL LAVORO

Una ricerca di lavoro di successo è il risultato di una combinazione ben bilanciata e scrupolosa dell'utilizzo di diversi canali.

CONTATTI PERSONALI – LA FORZA DEL NETWORK



Il contatto è l'arte di costruire relazioni professionali basate su rapporti personali.

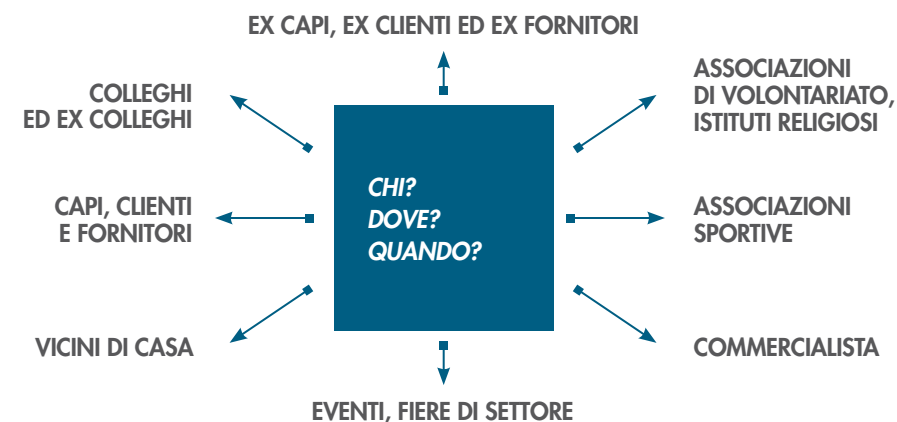
Fare **networking** significa costruire relazioni interpersonali reciprocamente profittevoli che portano valore aggiunto.

Il **networking** è un mezzo, non un fine, il cui obiettivo è essere messi in contatto con altre persone coinvolgendole nel proprio processo di ricerca.

Il **networking è una delle strade più efficaci per trovare lavoro**. Molti sono resistenti all'uso di questa tecnica per varie ragioni: imbarazzo, difficoltà nel parlare di se stessi con altre persone, non credere che il contatto sia il modo migliore per risolvere il problema.

Per avere dei risultati le tempistiche non sono immediate: il **networking** è un'attività che richiede tempo e che va costantemente monitorata, facendo attenzione anche ad evitare alcuni **errori** nei quali si può incorrere quali:

- avere come unico obiettivo la vendita
- vivere le relazioni solo dal nostro punto di vista
- forzare l'avvio di nuove relazioni
- richiedere risultati immediati alle nuove relazioni.



CANDIDATURE SPONTANEE

La candidatura spontanea è l'invio, cartaceo o via e mail, del proprio curriculum con una presentazione del proprio profilo.

Nel caso dell'invio cartaceo la presentazione avviene tramite una lettera di marketing, nel caso di invio via e-mail tramite un testo di accompagnamento nel corpo della e-mail.

La lettera di marketing (cartaceo o in formato elettronico) deve essere molto personalizzata per catturare l'attenzione del selezionatore/azienda ed invogliarlo a leggere il curriculum vitae.

È quindi fondamentale raccogliere informazioni sull'azienda (riviste di settore, sito internet,...). La lettera va indirizzata preferibilmente ad una persona specifica; se non si conosce il nominativo, può essere indirizzata preferibilmente alla c.a. del Responsabile della Selezione o, in base al ruolo e alla seniority del candidato è possibile inviare la propria candidatura al Direttore del Personale o direttamente al Direttore Generale.

In caso si tratti di un'azienda padronale ci si può rivolgere al titolare.

AGENZIE PER IL LAVORO

Le agenzie per il lavoro (ex agenzie interinali) promuovono l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e si rivolgono, solitamente, a profili operativi e impiegatizi.

Si può entrare in contatto con un'agenzia per il lavoro recandosi direttamente presso la filiale (l'elenco delle filiali è presente su ogni sito di ogni singola società) o chiamando e chiedendo un appuntamento per un colloquio conoscitivo.

Le **tempistiche di agenzia** sono **molto rapide**: è possibile sostenere un colloquio in agenzia e ricevere subito dopo una chiamata per un colloquio presso l'azienda cliente. Le principali Agenzie per il Lavoro sul territorio nazionale sono rappresentate da ASSOLAVORO www.assolavoro.eu

SOCIETÀ DI RICERCA E SELEZIONE

Sono società che si occupano della gestione del processo di ricerca, selezione e inserimento di nuove risorse all'interno delle aziende clienti.

Si rivolgono a profili impiegatizi, quadri e dirigenti.

Il processo parte dall'analisi dell'esigenza dell'azienda committente, passa per la definizione del profilo ideale ricercato, per giungere poi, tramite l'attivazione di diversi canali di reclutamento, alla ricerca effettiva e selezione delle candidature in linea con le esigenze dell'azienda.

È possibile monitorare le ricerche aperte visitando i siti delle singole Società.

In Italia, le Società di ricerca e selezione sono rappresentate da Assores: www.assores.it

Le società di selezione consultano sempre più i cross network come LinkedIn per avere maggiori informazioni sul candidato: ricordatevi, dunque, di mantenere sempre un profilo professionale aggiornato.

SOCIETÀ DI HEAD HUNTING

Le società di Head Hunting, dall'inglese "cacciatori di teste", sono società che per professione cercano, per conto di un'azienda committente, personale altamente qualificato, principalmente Top Managers. La modalità corretta di contatto con tali realtà è, idealmente, di essere presentati o direttamente contattati.

INTERNET

Siti che evidenziano posizioni cercate a fronte delle quali si può inviare, via e-mail, il proprio profilo. Portali che consentono di inserire il curriculum e che segnalano periodicamente le posizioni in linea con il proprio profilo.

ALCUNI SITI E MOTORI DI RICERCA UTILI

- **Indeed** www.indeed.com
- **Monster** www.monster.it
- **Catapulta** www.catapulta.it
- **Job24 - Il Sole 24Ore** www.job24.ilssole24ore.com
- **CareerBuilder.it** www.careerbuilder.it
- **JobDirect** www.jobdirect.it
- **Infojobs** www.infojobs.it
- **Job rapido** www.jobrapido.it
- **Trovo Lavoro** lavoro.corriere.it
- **Miojob** www.miojob.repubblica.it
- **CliccaLavoro** www.clicclavoro.gov.it

4.5 PERSONAL BRANDING

La persona che è alla ricerca di nuove opportunità professionali e che si sta confrontando in modo proattivo con il mercato deve essere sempre più consapevole dell'importanza del Personal Branding, termine che indica la capacità di promuovere sé stessi con modalità simili a quanto avviene con i prodotti commerciali in campo economico.

Fare Personal Branding significa ottimizzare in modo sinergico le proprie caratteristiche personali e professionali, fare rete, imparare a presentarsi come le aziende fanno con i brand veri. Diventa quindi basilare prepararsi una rappresentazione che ci dovrebbe distinguere sin da subito dagli altri. Vanno individuati - ed utilizzati - parallelamente ed efficacemente tutti i canali che si hanno a disposizione, (vedi "I canali di accesso al mercato del lavoro") a quelli più nuovi e strategici (LinkedIn in primis e in generale l'e-networking).

La persona deve essere in grado di proporsi ai differenti soggetti con un diverso canale e con una conseguente strategia di contatto ad hoc. In questa fase gioca senza dubbio un ruolo chiave la capacità di utilizzare al meglio la propria rete di contatti, sia per avere informazioni ulteriori rispetto ad una azienda o ad un settore che per far emergere le cosiddette "posizioni nascoste" invisibili sui canali tradizionali e che in Italia rappresentano l'80% del mercato.

4.6 GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI: RIFLESSIONI

Sapersi districare fra le diverse forme contrattuali e la compatibilità con gli ammortizzatori sociali oggi in vigore è uno dei temi più scottanti fra le persone che sono fuori dal mercato del lavoro. Se è vero che chi è percettore di forme di sostegno al reddito ha garanzie e vantaggi, non è di poco conto la confusione che, anche a seguito della Riforma, è scattata fra le nuove forme di assistenza e la possibilità di accettare alcune forme contrattuali.

Il decreto del **Jobs Act** introduce, a partire del 1° maggio 2015, la Naspi che sostituirà Aspi e Mini Aspi introdotte con la legge Fornero. La **mobilità**, per effetto della legge Fornero, decresce fino a scomparire nel 2016. Dal 2017, cancellata la mobilità, resta in vigore la Naspi con una durata massima di 24 mesi.

Al fine di garantire un graduale passaggio dal vecchio al nuovo sistema di prestazioni a tutela del reddito, l'art. 2, comma 46, della legge di riforma - come modificato dall'art 46 bis comma 1 lettera e) del decreto legge 22 giugno 2012, n. 83 convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 134 - introduce un regime transitorio, prevedendo per i lavoratori collocati in mobilità a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre del 2016 una graduale riduzione della durata dell'indennità secondo lo schema di seguito riportato:

	LAVORATORI COLLOCATI IN MOBILITÀ			
	Dal 1/1/2013 al 31/12/2014	Dal 1/1/2015 al 31/12/2015	Dal 1/1/2016 al 31/12/2016	Dal 1/1/2017
	Mobilità	Mobilità	Mobilità	NASPI
	Durata in mesi	Durata in mesi	Durata in mesi	Durata in mesi
Centro Nord fino a 39 anni	12	12	12	Max 24
Centro Nord da 40 a 49 anni	24	18	12	Max 24
Centro Nord da 50 anni in su	36	24	18	Max 24
Sud fino a 39 anni	24	12	12	Max 24
Sud da 40 a 49 anni	36	24	18	Max 24
Sud da 50 anni in su	48	36	24	Max 24

COSA CAMBIA COL JOBS ACT

Il nuovo decreto legislativo, ispirandosi ai principi e criteri direttivi della legge delega, **prevede una rimodulazione dell'ASPI**, uniformando la disciplina, eliminando la mini-ASPI ed estendendo la tutela ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa; rapporta la durata degli ammortizzatori alla storia contributiva del lavoratore, incrementandone la durata massima per i lavoratori con carriere contributive più lunghe; aggiunge un sussidio ulteriore per le situazioni economiche più svantaggiate. Vengono così abrogati tutti gli attuali strumenti di sostegno del reddito, prevedendo comunque, prima dell'entrata in vigore di alcune delle nuove misure, un periodo di sperimentazione a risorse definite - questo è un aspetto su cui torneremo: tutto comunque funziona fino all'esaurimento dei fondi. Viene inoltre previsto il coinvolgimento attivo dei lavoratori beneficiari dei trattamenti citati, con l'obbligo di partecipare alle iniziative di formazione o con lo svolgimento di attività a beneficio delle comunità locali.

NASPI

La **Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI)**, come DLGS 22/2015 è riconosciuta a tutti i lavoratori dipendenti, a parte quelli pubblici con contratto a tempo indeterminato e gli operai agricoli (per questi ultimi è ancora in vigore la normativa precedente alla riforma Fornero). Viene erogata se sono soddisfatti i seguenti requisiti:

- essere disoccupati;
- Requisito: 13 settimane di contributi entro i 4 anni precedenti.
30 gg di effettivo lavoro, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono il periodo di disoccupazione.

Durata: ½ della contribuzione ultimi 4 anni, fino ad un massimo di 24 mesi.

Entità: 75% per 3 mesi, poi riduzione del 3% ogni mese.

Condizionalità: come 2012 + obbligo di partecipazione a iniziative di riqualificazione.

La **NASPI** è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno dato le dimissioni per giusta causa e in alcuni casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

La Naspi è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni (max 24 mesi).

■ **ASDI ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE:**

Decorre dal 1° maggio 2015 in via sperimentale per l'anno 2015, per i lavoratori che abbiano fruito della Naspi per l'intera sua durata in condizioni di disagio. Nel primo anno di applicazione sarà riservato ai lavoratori con nuclei familiari con minorenni e a lavoratori prossimi al pensionamento, che non abbiano maturato i requisiti per i trattamenti di quiescenza.

La durata è di 6 mesi.

■ **DIS-COLL:**

Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto.

La **DIS-COLL** è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione presenti nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente la cessazione del lavoro. (Circolare INPS 83/2015).

Alcuni link utili possono favorire e spiegare l'incontro fra domanda ed offerta:

Il sito web dell'INPS fornisce indicazioni utili e dettagliate sulle diverse tipologie di sostegno al reddito e chi ha diritto ad accedervi: www.inps.it/portale/default.aspx

Per i privati si consiglia di rivolgersi ai Patronati (prestazionipc1.inail.it/ListaUfficiZonali/initial.do) o ai Centri per l'Impiego (www.centroimpiego.it), mentre per le aziende punti di riferimento importanti possono essere le Associazioni di Categoria.

■ **4.7 LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO**

Le Politiche del Lavoro sono l'insieme di interventi pubblici/istituzionali rivolti alla tutela dell'interesse collettivo all'occupazione e si suddividono in Politiche Attive del Lavoro e Politiche Passive del Lavoro.

Le Politiche Passive concernono la tutela/protezione tramite gli ammortizzatori sociali di coloro che hanno perso il lavoro o sono in una situazione professionale precaria.

Comunemente perciò la persona figura semplicemente come percettore di un ammortizzatore sociale, senza nessun vincolo/obbligo o stimolo a reimmettersi nel mercato del lavoro.

Viceversa per Politiche Attive intendiamo interventi che vanno ad incidere direttamente sul mercato del lavoro creando nuova occupazione o intervenendo a scopo preventivo o curativo sulle possibili cause della disoccupazione.

Una delle Politiche Attive che sicuramente sta avendo maggior impatto sulle persone alla

ricerca di una occupazione sono i progetti finanziati o Doti Lavoro Riqualificazione e Ricollocazione Regionali. Ogni bando ha caratteristiche diverse e viene di volta in volta finanziato. Ogni progetto si rivolge a target diversi (giovani, over 50, disoccupati, svantaggiati, donne, diversamente abili, variano a seconda del singolo dispositivo di intervento). Il singolo cittadino è perciò invitato a verificare la rispondenza ai criteri che singolarmente vengono richiesti per verificare la possibilità di accedere a questi programmi che permettono alla persona di aver un supporto nella riammissione nel mercato del lavoro

Notizie ed informazioni dettagliate sono disponibili sui Portali Regionali o Provinciali o presso i Centri per l'Impiego: www.centroimpiego.it o sul sito del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro o presso gli Sportelli Spazio Regione nei capoluoghi di Provincia o ad operatori accreditati per i Servizi al Lavoro/formazione.

5. CERCARE LAVORO TRAMITE I SOCIAL NETWORK IN MANIERA EFFICACE

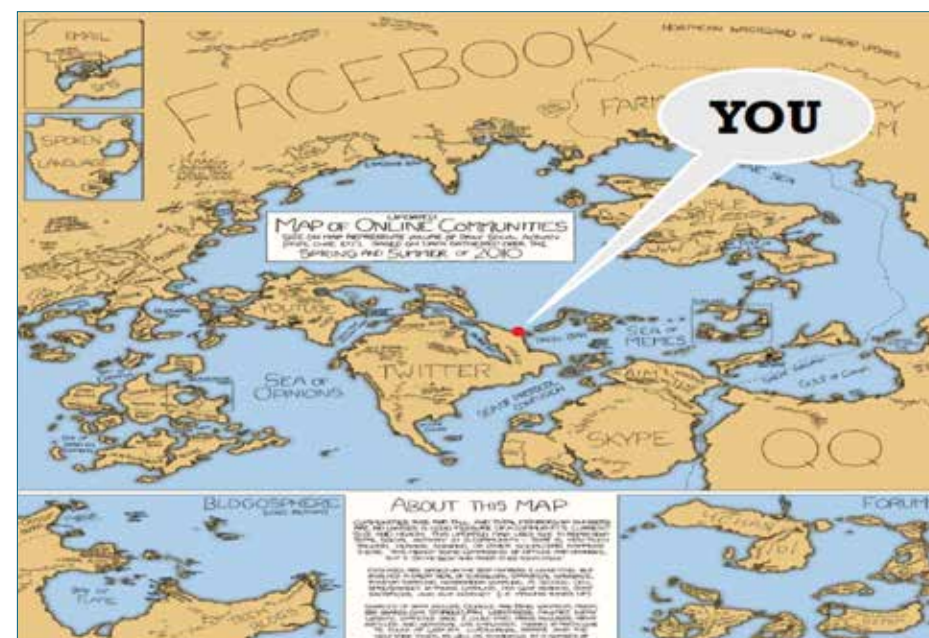
«IL TUO PERSONAL BRAND È LA RAGIONE PER CUI UN DATORE DI LAVORO TI SCEGLIE»

Prima di provare con una qualsiasi STRATEGIA ONLINE occorre avere chiara la propria strategia complessiva di PERSONAL BRANDING.

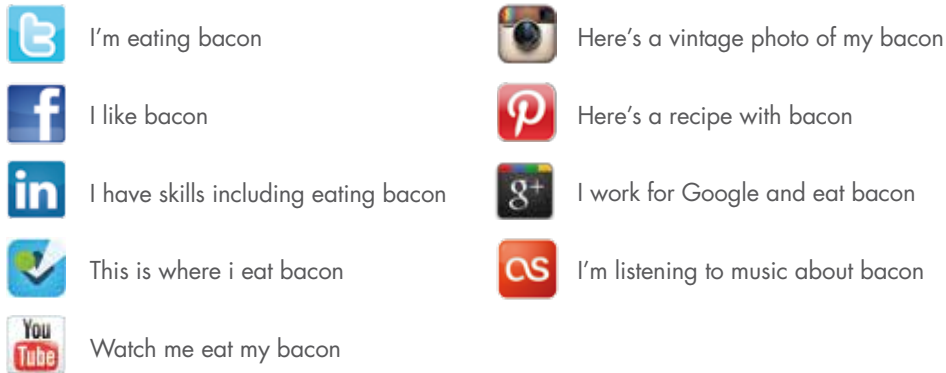
- La tua Mission
- La tua Vision
- I tuoi Valori

QUAL È LA TUA POSIZIONE?

OBIETTIVI E CONTESTI DIVERSI



I SOCIAL NETWORK



WEB REPUTATION



Metto in **RETE** dati su di me, sulla mia famiglia, gli studi, la professione, le esperienze, gli interessi personali, le idee e passioni.

CREARSI UNA REPUTAZIONE ONLINE

- Farsi conoscere
- Farsi piacere
- Generare fiducia

LE INFORMAZIONI IN RETE

A chi non è mai capitato di cercare su **Google** o sui **social network** il nome della persona appena conosciuta al telefono o in riunione per reperire il massimo numero di informazioni? Età, formazione, ruolo, luogo di lavoro o semplicemente per dargli un volto.

Questo modo di ricercare le informazioni è ormai prassi diffusa per chi si occupa di selezione e non solo.

Se i risultati che appaiono nelle prime pagine del motore di ricerca sono legati a situazioni come foto o video - **non propriamente "professionali"**.



**CHE TIPO
DI IMPATTO AVRÀ
SULLA RICERCA
DI LAVORO?**

REGOLE PER GESTIRE LA WEB REPUTATION

- L'**IMMAGINE ONLINE** è il nostro primo biglietto da visita
- I **primi risultati** sul motore di ricerca devono essere associati al **nostro nome**
- Quando si è alla ricerca di un lavoro è di fondamentale importanza verificare, prima di proporsi per un colloquio, che la **propria identità digitale risulti adeguata**, quindi innanzitutto che non sia compromessa da contenuti sconvenienti. Attenzione a foto e video che catturano subito l'attenzione
- E necessario **prendersi cura** del proprio profilo nei portali specialistici e sui social network professionali e non
- La **reputazione digitale** è un elemento cruciale per conquistare opportunità di lavoro!!!

■ FACEBOOK PER CERCARE LAVORO



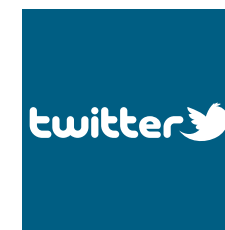
FACEBOOK coinvolge di più la tua vita privata e per questo dovrai fare attenzione a come ti comporti se vorrai attirare su di te le attenzioni di un'azienda.

Il primo passo che devi compiere se desideri che un'azienda di cui sei fan ti chiami per sostenere un colloquio è dare un'occhiata alle tue **impostazioni sulla privacy**. Ciò eviterà che post *inappropriati* finiscano sotto gli occhi dei responsabili dell'azienda.

CONSIGLI:

- **Non postare nulla** che non vuoi che un potenziale datore di lavoro sappia sul tuo conto
- **Evita di scrivere commenti** che possano essere interpretati come razzisti o sessisti
- Affrettati a **rimuovere ogni foto imbarazzante** in cui sei taggato/a
- Osserva la tua bacheca e **rimuovi tutti i commenti** dei tuoi amici che possono sembrare spiacevoli
- Guarda le applicazioni che hai sul tuo profilo ed **elimina quelle che rischiano di metterti in cattiva luce**
- Discorso simile per **gruppi strani** a cui ti sei iscritto per puro divertimento.

■ TWITTER COME SOCIAL NETWORK PER TROVARE LAVORO



Vetrina per costruirsi un network professionale e aggiornarlo con le proprie competenze ed esperienze.

CONSIGLI:

- Il profilo va **personalizzato con una fotografia** e con una o due parole sulla propria biografia e soprattutto sulle proprie competenze
- **Inserire hobby e passioni**
- Trascorri **5 minuti al giorno** per seguire aziende e i manager del settore o dei settori in cui si vorrebbe trovare una occupazione
- **Controllare chi ti sta seguendo**. Se si tratta di follower utili, scopri chi seguono a loro volta e da lì si parte a costruire il network
- **Seguire aziende, HR, esperti del settore.**

FOCUS ON ... LinkedIn

http://www.youtube.com/watch?v=1iO5ze_l0sA



3 MOTIVI PER ESSERE SU LinkedIn

- **Identità professionale online**
- **Networking:** collegarsi e farsi notare
- **Contenuti:** evidenzia le tue conoscenze e competenze.

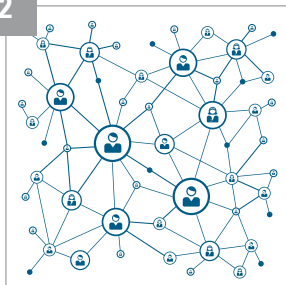
1



3



2



ORIENTARSI NELL'INTERFACCIA



- **Home:** notizie ed aggiornamenti della nostra rete
- **Profilo:** per modificare le informazioni e visualizzare chi ha visitato il nostro profilo
- **Rete:** permette di visualizzare i contatti, aggiungere collegamenti e trovare ex studenti
- **Offerte di lavoro:** ci permette di cercare, pubblicare e gestire offerte di lavoro.



- **Gruppi:** elenco dei gruppi di cui facciamo parte, ad altri gruppi di cui non siamo membri e ci potrebbero piacere e alla possibilità di creare un gruppo
- **Aziende:** pagine aziendali
- **Pulse:** notizie, panoramica dei post dei membri più influenti di LinkedIn
- **Formazione:** strumento per studenti, ex studenti, scuole o università e datori di lavoro per trovare la propria strada esplorando i percorsi professionali di oltre 300 milioni di membri
- **SlideShare:** funzionalità che ci permette di scaricare e condividere presentazioni, infografiche, documenti, video, PDF.



1 Inviti e Messaggi: contiene tutte le richieste di contatto e i messaggi di posta che si possono inviare e ricevere tra contatti di LinkedIn

2 Notifiche: si visualizzano i messaggi di chi ha visitato il tuo profilo e di chi ha confermato le tue competenze, gli aggiornamenti dei nostri collegamenti

3 Aggiungi collegamenti: permette di accedere agli inviti in sospeso e alle persone che potresti conoscere

4 Dalla Foto/Account e Impostazioni: rimanda al centro assistenza, privacy e impostazioni, lingue, annunci e offerte di lavoro, aggiornamento account e permette di uscire dal proprio profilo.

IL BIGLIETTO DA VISITA

L'obiettivo è di inserire tutte le informazioni richieste da LinkedIn in chiave professionale e di arrivare ad un profilo completo (**elevata e/o massima**).

I profili con una percentuale di completamento inferiore vengono parzialmente penalizzati nel motore di ricerca interno, ragion per cui vale la pena inserire in poco tempo tutto quanto necessario ad avere il **massimo della visibilità**.

Su LinkedIn la prima impressione che suscitiamo negli altri utenti è influenzata in gran parte dalla **primissima sezione del nostro profilo personale**.



L'IMPORTANZA DI UN PROFILO COMPLETO

CHE COSA RENDE COMPLETO IL PROFILO?

- "Headline" o Competenze
- Una foto «professionale»
- Esperienze lavorative/tirocini/stage e la relativa descrizione
- Il riepilogo del profilo
- Il percorso formativo
- Le competenze e le specializzazioni
- Almeno 50 collegamenti

Sezione profilo ► box che fa da promemoria e dà le indicazioni su come raggiungere la completezza.

Un PROFILO COMPLETO moltiplica di circa 40 VOLTE la probabilità di RICEVERE OPPORTUNITÀ tramite LinkedIn.

IMPOSTAZIONI DEL PROFILO E PRIVACY

Nella sezione impostazioni possiamo impostare le nostre preferenze su:

- PROFILO
- GRUPPI AZIENDE E APPLICAZIONI
- COMUNICAZIONI
- ACCOUNT



IL PROFILO BREVE

Nome e Cognome

■ **«Headline»:** lo stile è personale c'è chi preferisce uno stile narrativo e chi preferisce inserire più parole chiave separate dal simbolo " | ". Le parole ricomprese in questi caratteri pesano di più rispetto alle altre parole presenti nel profilo per l'algoritmo di ricerca di LinkedIn e l'uso del simbolo " | " consente di inserire un maggiore numero di parole rispetto ad altre soluzioni.

■ **Località** è attribuita automaticamente da LinkedIn in base al codice di avviamento postale inserito.

■ **Il settore economico/industriale** può essere scelto cercando quello che rappresenta meglio l'area in cui si opera.

**SISTEMATO
IL BIGLIETTO DA VISITA...
COMPLETARE LA SEZIONE
RELATIVA ALLE ESPERIENZE
DI LAVORO!!!**

PROFILO: ESPERIENZE PRESENTI E PASSATE

Il **profilo personale su LinkedIn** non va visto come la trasposizione su Internet del proprio **CV: È MOLTO DI PIÙ.**

Inserire le posizioni che aggiungono credibilità e profondità al vostro profilo soprattutto se possono facilitarvi nell'essere più facilmente rintracciati.

PROFILO: RIEPILOGO (Summary)

La **sezione riepilogo** è quella che attrae maggiormente l'attenzione di chi visita il vostro profilo e per tale ragione **merita una cura particolare.** È lo spazio dove inserire: **esperienza, obiettivi personali e specializzazioni.**

**USATE TUTTI
I 2000 CARATTERI
A DISPOSIZIONE!!!**

PROFILO: ESPERIENZE PASSATE E PRESENTI

Aggiungere una posizione lavorativa richiede l'inserimento di:

- **Nome dell'azienda**
- **Qualifica**
- **Località** in cui ha sede l'azienda
- **Periodo di tempo**
- **Descrizione dell'attività** (*elemento distintivo e unico per rendere unico e appetibile il proprio profilo: attenzione alle parole chiave inserite*)

PROFILO: FORMAZIONE

La **SEZIONE FORMAZIONE** è lo spazio in cui inserire il vostro **percorso di studi**, dalla scuola media superiore in avanti.

PROFILO: COMPETENZE ED ESPERIENZE

Competenza ed esperienza (*Skills & Expertise*) si collega a una sezione dove si inseriscono le competenze e si recuperano informazioni di mercato interessanti.

- Le **PAROLE CHIAVE** riportate sul vostro profilo personale sono **STRATEGICHE!!!**
- **La FUNZIONE DI RICERCA di LinkedIn si basa sulle PAROLE CHIAVE.**
Il profilo pertanto deve essere RICCO.



CONSIGLIO

**INSERIRE PAROLE CHIAVE
CHE INDICHINO QUELLO
IN CUI SIAMO ESPERTI:
SETTORI, TECNICHE,
STRUMENTI E CERTIFICAZIONI
CONSEGUITE**

PROFILO UNICO E ORIGINALE. ALTRE SEZIONI

ATTENZIONE!

LinkedIn è un ecosistema di servizi in continua evoluzione con qualche sezione nuova e opzionale da aggiungere.

La loro utilità?

Arricchire il profilo con sezioni specifiche per evidenziare momenti del vostro percorso professionale e di formazione che lo rendono unico e originale.



ARRICCHIRE IL PROFILO. ALTRE SEZIONI

- **Esperienze di volontariato:** amplificano le competenze ed esperienze con benefici misurabili in ambito professionale, acquistando valore agli occhi del selezionatore
- **Pubblicazioni:** avete scritto un libro? Siete tra gli autori di un volume relativo alla vostra professione?
- **Certificazioni:** esempio la qualifica per la certificazione energetica, l'abilitazione alla professionale per un ordine quale ingegnere, architetto, o altre certificazioni acquisite in corsi di formazione professionale
- **Lingue conosciute** specificando il livello di conoscenza
- **Corsi di aggiornamento** professionale
- **Votazione esame** solo se particolarmente brillanti e degni di nota.
- **Riconoscimenti e premi per risultati** conseguiti nell'esercizio della propria funzione
- **Organizzazioni** ovvero l'attività svolta in associazioni di categoria o riferite alla sfera professionale, come ordini o federazioni di industria o servizi.

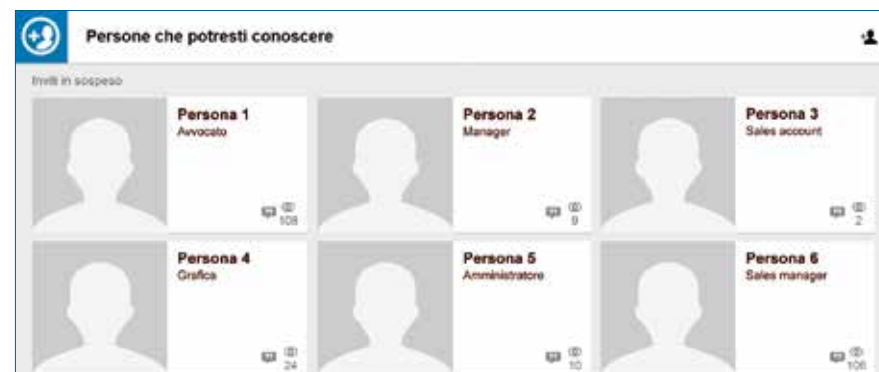
■ LinkedIn ... COLLEGAMENTI



“LE RELAZIONI INTERPERSONALI SONO IL TERRENO DI COLTURA DAL QUALE NASCONO TUTTE LE CONQUISTE, L’INNOVAZIONE E IL PROGRESSO”

Ben Sten

■ AGGIUNGERE COLLEGAMENTI



■ COME VALUTARE POTENZIALI CONTATTI?

Possiamo classificarli in:

- 1 Contatti attuali**, persone con cui abbiamo a che fare per lavoro nell’odierna fase lavorativa o persone che frequentiamo a vario titolo
- 2 Contatti passati**, ex colleghi, compagni di studio
- 3 Contatti potenziali**, ovvero contatti di 2° o 3° livello o persone che lavorano in aziende o contesti di nostro interesse e che vogliamo integrare nella nostra rete per le loro competenze e per la loro rete di contatti.



CHI INVITARE

INVITA solo le **PERSONE** che **CONOSCI BENE** e che **TI CONOSCONO**

La persona con cui sei collegato avrà accesso ai tuoi collegamenti:

- I tuoi collegamenti potrebbero chiederti informazioni su di essa e viceversa
- Riceverai aggiornamenti sulla sua attività
- **LinkedIn** ti permette di **invitare** colleghi, compagni di studi, amici e partner aziendali senza indicarne l'indirizzo email.
- Tuttavia, i destinatari hanno la **possibilità di dichiarare di non conoscerti**. Se lo fanno, ti verrà richiesto di inserire un indirizzo email per ogni invito futuro.

LinkedIn ... LAVORO

COME CERCARE OFFERTE DI LAVORO

Si può effettuare una **"ricerca di base"** o una **"ricerca avanzata"** per trovare posizioni dalla pagina **OFFERTE DI LAVORO**

Cerca offerte di lavoro

Ricerca avanzata

COME?

- Home Page
 - cerca offerte di lavoro
 - digitare posizione, parola chiave o un'azienda

LinkedIn ... CERCARE AZIENDE

AZIENDE: COME CERCARLE E SEGUIRLE

LinkedIn
CONTA CIRCA
7 MILIONI DI PAGINE
AZIENDALI

The screenshot shows the LinkedIn search interface with 7,747,419 results. On the left, there are filters for 'Avanzata', 'Relazione professionale' (set to 'Tutto'), and 'Località' (with options for Stati Uniti, Regno Unito, New York City, San Francisco Bay Area, and Londra). The main results list five companies, each with a 'Foto' icon, company name, industry, location, employee count, and a 'Segui' button.

Azienda	Industria	Località	Dipendenti
Azienda 1	Informatica e servizi	New York City, Stati Uniti	oltre 10.001 dipendenti
Azienda 2	Software	Seattle, Stati Uniti	oltre 10.001 dipendenti
Azienda 3	Informatica e servizi	San Francisco Bay Area, Stati Uniti	oltre 10.001 dipendenti
Azienda 4	Beni di consumo	Cincinnati, Stati Uniti	oltre 10.001 dipendenti
Azienda 5	Informatica e servizi	Austin, Texas, Stati Uniti	oltre 10.001 dipendenti

■ LinkedIn ... GRUPPI APERTI E CHIUSI

A QUALI GRUPPI ADERIRE? Partecipare ai gruppi giusti (*max 50 gruppi*)

COME SCEGLIERLI?

- **Affinità:** associazioni, ex studenti della stessa università, organizzazioni no profit, gruppi di interesse
- **Settori economico/industriali:** marketing digitale, risorse umane, imprenditoria sono alcuni esempi
- **Utenti LinkedIn o di altre piattaforme:** utili a scambiare informazioni tra utenti per imparare a conoscere meglio la piattaforma
- **Numero dei partecipanti**
- **Livello di attività** del gruppo e di partecipazione
- **Regioni o Città:** in Italia esistono gruppi come MilanIn o Fior di risorse che si pongono l'obiettivo di mettere in contatto utenti affini su base geografica.

■ LinkedIn ... FORMAZIONE



■ LinkedIn ... IN BREVE

- 1 Completa il più possibile il tuo profilo
- 2 Inserisci le keywords giuste per il tuo ruolo
- 3 L'immagine attrae più del testo
- 4 Punta su formazione e competenze
- 5 Personalizza il messaggio
- 6 Controlla chi guarda il tuo profilo
- 7 Cerca di approfondire le conoscenze
- 8 Raccomanda persone che stimi.

6. LINK UTILI

Qui di seguito alcuni indirizzi web di associazioni e società inerenti il mondo del lavoro:

Associazione Agenzie per il Lavoro

Assolavoro: www.assolavoro.eu

Associazione di Rappresentanza delle Società di Ricerca e Selezione

Assores: www.assores.it

Associazione di categoria Società di Outplacement

AISO: www.aiso-outplacement.it

Centri per l' Impiego - CPI:

www.centroimpiego.it

Gi Group - Agenzia per il lavoro

www.gigroup.it

INTOO - Servizi di outplacement

www.intoo.it

Portale Nazionale Garanzia Giovani

www.garanziaiovani.gov.it

Potete trovare altri siti utili per la ricerca di lavoro a **pag. 57** di questa pubblicazione.

Gi Group SpA - Aut. Min. 26/11/2004 Prof. n° 1101 - SG - Iscrizione
all'Albo Informatico delle Agenzie per il Lavoro - Sez. I



Group
YOUR JOB, OUR WORK



www.gigroup.it