



**FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI**

**COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI**

RISERVATO ALLE STRUTTURE
Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani
RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 12 al 18 gennaio 2013
a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

entra entra entra entra

Seguici su:






INVIACI ARTICOLI DI STAMPA CHE INTERESSANO NOI GIOVANI

Sommario

IL SOLE 24 ORE del lunedì 14 gennaio 2013	2
Patti generazionali a corto di risorse - Ai progetti finanziati dalle Regioni andrà solo una parte degli 80 milioni già stanziati LA PREVISIONE Secondo la Ue, entro il 2060 il tasso di occupazione degli over 55 in Italia aumenterà del 25% rispetto ai livelli attuali.....	2
CORRIERE DELLA SERA martedì 15 gennaio 2013	4
detassare il Lavoro femminile.....	4
CORRIERE DELLA SERA mercoledì 16 gennaio 2013	4
Le tasse? Sono sempre eredità dei governi precedenti	4
L'ESPRESSO 7/13 gennaio 2013	6
Bancari e ferrovieri, di padre in figlio - Fps Media Nelle banche, da decenni, una quota di	6
assunzioni è riservata ai figli dei dipendenti. Così come è consuetudine che i parenti prossimi di chi lavora per Trenitalia (ex FS) viaggino gratis. Ora crisi e tagli hanno ridimensionato queste facilitazioni, ma non le hanno eliminate.....	6
CORRIERE DELLA SERA venerdì 18 gennaio 2013.....	7
Un ponte stabile tra aula e ufficio.....	7
CORRIERE DELLA SERA venerdì 18 gennaio 2013.....	7
Il carattere conta più degli studi.....	7
CORRIERE DELLA SERA venerdì 18 gennaio 2013.....	8
Postura e sorrisi, i segreti del colloquio	8



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 12 al 18 gennaio 2013

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

IL SOLE 24 ORE del lunedì 14 gennaio 2013

Patti generazionali a corto di risorse - Ai progetti finanziati dalle Regioni andrà solo una parte degli 80 milioni già stanziati LA PREVISIONE Secondo la Ue, entro il 2060 il tasso di occupazione degli over 55 in Italia aumenterà del 25% rispetto ai livelli attuali

Francesca Barbieri e Valentina Melis

Il modello convince tutti: aziende, sindacati, Regioni dicono sì al ponte generazionale come ricetta per creare nuovi posti di lavoro e trasferire il bagaglio di competenze tra dipendenti a fine carriera e nuovi assunti. I numeri, del resto, parlano chiaro. I lavoratori over 50 sono destinati ad aumentare – con l'innalzamento dell'età pensionabile – e gli spazi per l'ingresso dei giovani sono sempre più stretti. Gli addetti senior in Italia hanno superato quota 3 milioni, con un tasso di occupazione degli over 55 che aumenterà del 25% entro il 2060 secondo le previsioni della Commissione europea, mentre il livello di disoccupazione giovanile ha oltrepassato la soglia del 37 per cento. Sono le premesse su cui stanno prendendo piede, in diverse Regioni, i patti generazionali: accordi che prevedono il passaggio al part-time (su base volontaria) per i lavoratori prossimi alla pensione e, al tempo stesso, l'assunzione di giovani in apprendistato o con altri contratti a tempo indeterminato. L'obiettivo è che il saldo occupazionale dell'azienda sia positivo, con un aumento della forza lavoro in campo. Il ruolo dell'ente pubblico (attraverso fondi statali o regionali), è quello di integrare i contributi degli anziani che vedono ridursi l'orario di lavoro e, di conseguenza, i versamenti dell'impresa. La cornice normativa per questi accordi esiste già, ed è in un decreto del ministero del Lavoro varato alla fine del 2012 e "bollinato" dalla Corte dei conti. La dote economica a disposizione delle Regioni, però, è piuttosto magra: dovranno attingere a un fondo di 79,7 milioni di euro, stanziato nel 2009 e già ripartito fra gli enti, che serve a finanziare, però, anche incentivi per reinserire i lavoratori usciti dal mercato e bonus occupazionali alle imprese. Per Gianfranco Simoncini, assessore al lavoro della Toscana e coordinatore degli assessori regionali al lavoro, «79 milioni a livello nazionale, destinati a tre finalità diverse, sono briciole. I patti generazionali – aggiunge – sono uno strumento interessante, ma la priorità resta ridurre la pressione fiscale sul lavoro». Il progetto-pilota parte dalla Lombardia con una dote di 3 milioni. «A fine gennaio sarà pubblicato il bando - spiega Valentina Aprea, assessore regionale all'istruzione e al lavoro - che consentirà alle aziende di chiedere, i contributi. Il piano mette in pratica le indicazioni europee per favorire l'invecchiamento attivo della popolazione: le aziende sono incoraggiate ad assumere giovani e al tempo stesso è garantito un ricambio generazionale, con un'attività di tutoring affidata ai più anziani». Secondo i calcoli di Assolombarda, che a dicembre scorso ha firmato un'intesa sul «ponte generazionale» con i sindacati, saranno coinvolti 250 lavoratori, tra senior e giovani. «Il progetto è sperimentale – sottolinea il direttore del settore sindacale e sociale Massimo Bottelli –: è impensabile che si possa risolvere il problema della disoccupazione con così poche risorse». L'interesse delle aziende, comunque, non manca: l'iniziativa, che ha già raccolto "pre-adesioni" da Ibm, Campari, 3M e Bayer, è aperta anche alle imprese del settore chimico, che in base al contratto collettivo 2013-2015 possono definire progetti "ponte". «La questione di come gestire al meglio i lavoratori anziani – sottolineano da Federchimica – esploderà nei prossimi anni con la riforma delle pensioni pienamente a regime. Il ponte permette all'azienda di ringiovanire la forza lavoro e al tempo stesso non perdere competenze, con minori costi». La Regione Friuli-Venezia Giulia ha messo a bilancio un milione di euro (del fondo ministeriale) per finanziare i patti generazionali nel 2013, con l'obiettivo di avviare il programma nelle aziende entro marzo. Per l'assessore regionale al lavoro Angela Brandi è «prioritario incentivare l'assunzione di giovani, in un contesto in cui alle difficoltà dell'economia si sommano una serie di vincoli, come il blocco delle assunzioni negli enti pubblici». Il progetto messo a punto dal Piemonte e presentato al ministro del Lavoro Elsa Fornero punta, invece, sul finanziamento dei contributi per i neoassunti attraverso la dote contributiva accumulata dai lavoratori a fine carriera, che devono posticipare il pensionamento ma non vedranno aumentare di molto il proprio assegno pensionistico. Un "tesoretto" che potrebbe andare a beneficio dei più giovani (resta da individuare la modalità sul piano normativo). «Per le



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 12 al 18 gennaio 2013

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

aziende – conclude il giuslavorista Luca Failla – il patto generazionale può essere un importante investimento formativo, se il lavoratore "anziano" dedica il 20-30% del suo tempo alla formazione del lavoratore più giovane».

Le prime iniziative

IL CONTRATTO

DEL SETTORE

CHIMICO

I PROGETTI «PONTE»

Nel contratto collettivo nazionale dei chimici (più di 180mila i lavoratori interessati, impiegati in circa 3mila imprese), valido dal 2013 al 2015, è prevista la possibilità di definire, a livello aziendale, progetti «ponte». Questi interventi si fondano sulla disponibilità dell'azienda a investire su nuove assunzioni di giovani in cambio della disponibilità di lavoratori anziani a trasformare, in vista della pensione, il proprio contratto da full-time a part-time. Tra gli obiettivi, favorire l'occupazione dei giovani e creare un ponte tra junior e senior per massimizzare il passaggio di conoscenze

I MODELLI

IN CAMPO

NELLE REGIONI

LOMBARDIA

In uscita a fine mese il bando che assegnerà 3 milioni per coprire i contributi dei lavoratori senior (cui manchino non più di 36 mesi alla pensione) che trasformano il proprio contratto da full-time a part-time nelle aziende che assumeranno giovani apprendisti o a tempo indeterminato con saldo occupazionale positivo

FRIULI VENEZIA-GIULIA

Entro il primo trimestre partirà il programma, con un budget da un milione di euro: a fronte dell'assunzione di giovani in apprendistato e/o a tempo indeterminato, la Regione versa all'Inps un'integrazione contributiva a beneficio dei lavoratori della stessa azienda che accettano il part-time

PIEMONTE

La Regione sostiene un modello sperimentale che si basa sul finanziamento dei contributi per i neoassunti attraverso il «tesoretto» Inps dei lavoratori anziani tenuti a restare al lavoro per la riforma delle pensioni

I NUMERI

79,7 milioni

I fondi

Sono le risorse a disposizione di Regioni e Province autonome per tre tipologie di interventi: contributi da versare all'Inps a beneficio dei lavoratori anziani che accettano il part-time a fronte di assunzione di giovani; incentivi ai lavoratori per il reinserimento nel mercato del lavoro, bonus assunzionali alle imprese

3 milioni

I lavoratori anziani

Sono i lavoratori over 55, in crescita del 5% nel terzo trimestre 2012 rispetto allo stesso periodo del 2011.

Return



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 12 al 18 gennaio 2013

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

CORRIERE DELLA SERA martedì 15 gennaio 2013
detassare il Lavoro femminile

Alberto Alesina e Francesco Giavazzi

Ci si aspetterebbe che il nostro fosse un Paese con un alto tasso di natalità. E, invece, tanta attenzione per i figli non si riflette in tassi di fertilità altrettanto elevati: anzi, la fertilità è molto più alta in Svezia, dove quasi tutte le donne lavorano (1,9 figli per donna), che in Italia (1,4). Insomma, le ragioni della scarsa partecipazione al lavoro sono molto più profonde: hanno a che fare con la nostra cultura, che assegna alla donna il ruolo di «angelo del focolare» e all'uomo quello di produttore di reddito. Ma il risultato è che tanti uomini mediocri fanno un mediocre lavoro in ufficio; un lavoro che le loro mogli casalinghe farebbero molto meglio perché hanno più capitale umano. Inoltre, al momento degli scatti di carriera spesso le imprese preferiscono gli uomini; magari non semplicemente per discriminazione di genere, ma perché sanno che in caso di conflitto fra esigenze familiari e aziendali un uomo sarà più disposto di una donna ad anteporre le esigenze dell'azienda a quelle della famiglia. Il risultato è che il capitale umano del nostro Paese è sottoutilizzato perché quello femminile è usato poco e male. La famiglia rimane un'istituzione fondamentale della società, nessuno lo nega. Ma il punto è che in Italia, più di ogni altro Paese europeo, il carico della famiglia è troppo sbilanciato sulla donna. Fino a quando non si aggiusta questa equazione non si fanno passi avanti. Sia chiaro: ci stiamo muovendo su un terreno minato, che sfiora il dirigismo culturale. Forse gli italiani (uomini e donne) sono contenti così. Cioè sono contenti di una distribuzione del lavoro domestico e nel mercato tanto sbilanciata. Se così fosse, non c'è alcun motivo per cui il legislatore debba intervenire. Ma siamo proprio sicuri che le donne italiane siano così felici di assumersi carichi domestici che paiono ben superiori a quelli delle donne di altri Paesi europei? Siamo così sicuri che tutte le donne siano contente di non essere promosse nel lavoro perché devono farsi carico della famiglia (non solo dei figli, anche di genitori e parenti anziani) praticamente da sole? Forse no, e allora il prossimo governo dovrà mettere la questione del lavoro femminile al centro del suo programma. Proposte ce ne sono. Ad esempio uno di noi (Alesina, insieme ad Andrea Ichino) ha da tempo suggerito vari metodi per detassare il lavoro femminile e favorire la partecipazione al lavoro delle donne. Si deve anche pensare a un uso molto più flessibile del part-time per facilitare la gestione familiare, come nei Paesi nordici, dove il part-time è molto più diffuso che da noi. Attenzione però: part-time sia per uomini che per donne, appunto per riequilibrare i ruoli nella famiglia. Mario Monti nella sua Agenda ha ricordato il problema del ruolo della donna nella nostra società. Il prossimo governo dovrà partire proprio da lì.

Return

CORRIERE DELLA SERA mercoledì 16 gennaio 2013
Le tasse? Sono sempre eredità dei governi precedenti

ROMA — «Il nostro era uno strumento completamente diverso da quello adottato dal governo Monti che spaventa i cittadini». Anche Silvio Berlusconi sconfessa la paternità del redditometro e con l'avvio della campagna elettorale l'elenco delle tasse «orfane», inesorabilmente, si allunga. Senza padre o madre che ne rivendichino la genitura, il redditometro va a far compagnia all'Imu, la nuova tassa sulla casa, e all'aumento delle aliquote Iva sui generi di consumo. Tutte tasse che hanno fatto e faranno malissimo agli italiani, come la nuova imposta sulla nettezza urbana o quella sui conti correnti e i prodotti finanziari che ben presto, c'è da scommetterci, si aggiungeranno alla lista dei tributi sconosciuti, o ripudiati. Non deve apparire strano che nessuno rivendichi i benefici che queste stesse tasse hanno portato ai conti pubblici, salvando il Paese dal baratro. Tra poche settimane si vota, e il pericolo, ormai, sembra scampato. Meglio prendere le distanze,



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 12 al 18 gennaio 2013

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

quindi. Anche se tanto facile non sarà, visto che lo zampino sul redditometro, come sull'Imu e l'Iva, e le altre nuove tasse che turbano i sonni degli italiani, ce l'hanno messo tutti. Il centrodestra, il centrosinistra e la «strana maggioranza» che sosteneva il governo Monti. La storia del redditometro, ad esempio è emblematica. Il principio secondo il quale il Fisco poteva procedere ad un accertamento del reddito dei contribuenti sulla base di «elementi di fatto certi» (come le spese), o su base induttiva, cioè considerando la disponibilità di certi beni di lusso, fece capolino nel nostro sistema tributario per la prima volta nel 1973, con il governo guidato da Mariano Rumor, ed Emilio Colombo al ministero delle Finanze. Il decreto con l'elenco dei beni che potevano segnalare ricchezza, e dunque aiutare a stanare i contribuenti infedeli, arrivò, però solo nel 1992. Con la lira travolta dalla tempesta valutaria e i conti pubblici allo sbaraglio, il presidente del Consiglio Giuliano Amato ed il suo ministro delle Finanze, Giovanni Goria, dettero finalmente attuazione concreta al redditometro, che poi visse indisturbato per altri sedici anni. Giusto il tempo di veder arrivare i venti di un'altra crisi. Fu nell'estate del 2008 che il ministro dell'Economia, Giulio Tremonti, si convinse a rispolverare il vecchio redditometro per combattere l'evasione. Con la Finanziaria di quello stesso anno il governo Berlusconi varò un piano straordinario di controlli fiscali, dal 2009 al 2011, basati proprio sull'applicazione del redditometro «vecchia versione». Poi la crisi peggiorò, le esigenze di cassa dello Stato divennero impellenti, e Tremonti rimise mano al redditometro. Era ormai il mese di luglio del 2011, ed il vecchio elenco del '92 lasciò spazio alle cento voci del nuovo strumento, al quale per la prima volta venne attribuito un determinato gettito (815 milioni l'anno) e che oggi tutti contestano. Anche Mario Monti, benché pure lui, un annetto fa, nell'Atto di indirizzo all'Agenzia delle Entrate, insisteva anche per «consolidare l'azione di contrasto all'evasione attraverso strumenti che consentano la determinazione sintetica del reddito». Ha origini bipartisan anche la tassazione delle rendite finanziarie, prevista nella delega fiscale dal governo di Romano Prodi nel '96, ma effettivamente attuata solo dal governo di centro-destra. E c'è il timbro di Monti, come quello di Silvio Berlusconi, e di altri insospettabili, anche sull'Imu. L'Imposta municipale unica, come ricordava oggi Gianfranco Fini, venne di fatto inventata dalla Lega: se ne parlava nei primi lavori sul federalismo coordinati dall'allora ministro Umberto Bossi. E nasce con la legge delega 42 del 2009, anche se era espressamente previsto che non venisse applicata alla prima casa. Fu Tremonti, nel marzo 2011, a dare attuazione all'Imu anticipandola di un anno rispetto al previsto ma sempre con l'esenzione sulla prima casa. E poco dopo fu Mario Monti, con il decreto Salva Italia del dicembre 2011, ad estenderla alla casa d'abitazione, moltiplicando la base imponibile con la maxi rivalutazione delle rendite catastali, e ad anticiparla di altri due anni, al 2012. Del resto bisognava raggiungere prima il pareggio di bilancio e dare garanzie all'Europa. Lo stesso motivo per cui è venuto fuori il «pasticcio» dell'Iva, altro regalo per il quale gli italiani non sanno ancora chi ringraziare. Siamo ancora a luglio del 2011 e davanti al precipitare degli eventi il governo Berlusconi mette in cantiere una manovra di risparmi aggiuntivi per il 2013 e il 2014. Si ipotizza un taglio lineare delle esenzioni e dei regimi fiscali agevolati che porti 4 miliardi nel 2013 e 20 dal 2014. Con due clausole di «salvaguardia»: la possibilità di evitare quella sforbiciata o grazie a una riforma complessiva dell'assistenza, oppure con «l'aumento delle imposte indirette». Cioè delle accise e dell'Iva, cosa che poi Monti, appena quattro mesi dopo, mise nero su bianco con un rialzo dell'Iva, in più tappe, di 2 punti e mezzo. Le clausole tremontiane non tenevano, e per dare credibilità alla manovra Salva-Italia, al momento, non ci fu altro da fare. Bisognava mettere in sicurezza un bilancio pubblico sconquassato. Il vero padre di tutte le tasse che abbiamo.

Return



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 12 al 18 gennaio 2013

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

L'ESPRESSO 7/13 gennaio 2013

Bancari e ferrovieri, di padre in figlio - Fps Media Nelle banche, da decenni, una quota di assunzioni è riservata ai figli dei dipendenti. Così come è consuetudine che i parenti prossimi di chi lavora per Trenitalia (ex FS) viaggino gratis. Ora crisi e tagli hanno ridimensionato queste facilitazioni, ma non le hanno eliminate

di Gianluca Schinaia

A ciascuno il suo. Perché se è vero che l'Italia è prodiga di grandi caste, è vero anche che ogni professione ha i suoi privilegi. Intendiamoci: spesso si tratta di benefici che un tempo avevano un senso. Oggi, però, è sempre più difficile riuscire a giustificarli. Come accade per i biglietti gratis sui treni per i parenti dei ferrovieri o per la corsia preferenziale dei figli dei bancari per succedere ai genitori sul posto di lavoro. La fila in banca. «I nostri non sono benefit, ma conquiste sindacali» afferma Lando Maria Sileoni, segretario del Fabi (Federazione Autonoma Bancari Italiani). «La nostra è una categoria molto sindacalizzata: su 335mila bancari, 290mila sono iscritti ad un'associazione di rappresentanza». E questa alta sindacalizzazione della categoria professionale ha portato risultati concreti in termini di conquiste dei lavoratori e quindi di benefici acquisiti. «Oggi un bancario può usufruire di mutui a tasso agevolato e di condizioni vantaggiose sullo scoperto del conto corrente. Abbiamo una previdenza aggiuntiva importante e un fondo assistenziale di rilievo». Ma il benefit che più attira l'attenzione sulle condizioni dei bancari è l'occhio di riguardo verso i figli dei dipendenti nel momento di nuove assunzioni. «Non è normato a livello contrattuale» spiega Sileoni «ma dal 2007 nei grandi gruppi bancari una minima quota di assunzioni è stata riservata ai figli dei dipendenti che se ne andavano: a patto che rinunciassero agli incentivi economici e a parte della liquidazione». In sintesi, il 2005 segna la fine dell'era della cosiddetta "foresta pietrificata": l'arrivo di Mario Draghi alla guida della Banca d'Italia apre le porte alle fusioni bancarie e alla nascita dei grandi gruppi italiani. Di riflesso, ci sono stati molti licenziamenti ma anche diverse assunzioni: mediamente ogni tre dipendenti mandati a casa ne subentrava uno nuovo. Così i sindacati dei bancari strapparono delle condizioni che sono durate fino al 2009: se i licenziamenti erano inevitabili, almeno si poteva far qualcosa nelle nuove assunzioni. Ad Intesa Sanpaolo, ad esempio, su mille nuove assunzioni decise nel 2007, 300 sono avvenute attraverso la staffetta padre-figlio: il primo doveva uscire senza incentivi economici, accettando una retribuzione inferiore di circa il 70% per tutto il periodo del prepensionamento. D'altra parte, al secondo non bastava solo il cognome ma doveva passare una prova psico-attitudinale. In Unicredit, invece, fino a poco tempo fa era addirittura vietata l'assunzione dei figli dei dipendenti. Con l'accordo del 18 ottobre 2010 è stata data la possibilità anche a loro di partecipare alle selezioni per essere assunti in banca, se in possesso di requisiti obbligatori (laurea, conoscenza dell'inglese ed età inferiore ai 30 anni). Su 1000 assunzioni totali, sono stati 170 i figli dei dipendenti che hanno superato le selezioni. Nel Gruppo Banca Popolare, la staffetta generazionale era una pratica consuetudinaria in uso vent'anni fa che adesso, secondo la Fabi, non esiste più. Anche nel Gruppo Bpm era una prassi consolidata da anni: al momento non si sa se ancora in vigore, ma l'ultimo accordo sindacale relativo è stato siglato nel 2009. Nel Gruppo Ubi, fino al 2007 l'azienda si impegnava a riservare una quota del 7% di assunzioni ai figli dei dipendenti. E la Banca di credito cooperativo di Roma (la più grande banca di credito cooperativo in Italia) nel 2009 ha sottoscritto un accordo con i sindacati che prevedeva 76 pre-pensionamenti: i lavoratori interessati potevano scegliere tra un incentivo economico oppure l'incentivo all'assunzione di un figlio o di un parente fino al terzo grado. In questo momento, sono



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 12 al 18 gennaio 2013

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

stati dichiarati altri ventimila esuberanti tra Mps, Intesa, Bpm, Unicredit e il Banco Popolare. «Noi siamo stati l'unica categoria che ad oggi ha garantito nuove assunzioni contro i licenziamenti: in media, oggi escono tre dipendenti e ne viene assunto 1,15. Ma sia chiaro: in termini contrattuali non c'è scritto niente al riguardo, il momento d'oro che c'è stato tra il 2005 e il 2009 ormai è alle spalle. E comunque il cognome non garantisce l'assunzione: si vede tutto nel colloquio».

Return

CORRIERE DELLA SERA venerdì 18 gennaio 2013

Un ponte stabile tra aula e ufficio

Iolanda Barera

Giovani (ben) laureati, (molto) brillanti e (veramente) «digitali»? C'è una bella opportunità per entrare nella comunicazione con una marcia in più. E' un corso nuovo. E fin qui nulla di particolare, vista l'offerta varia e abbondante nell'ambito (e non solo) lungo lo Stivale. Si chiama «Comunicare l'azienda nell'era digitale». E forma dal brand manager con visione allargata sui «social» al content manager, dal social media manager al media planner: comunicatori focalizzati anche sui «nuovi strumenti», che ormai sono imprescindibili. A cominciare semplicemente dai blog, come spiega Pamela Bertoldo, 27 anni, ufficio stampa di un grande gruppo di fashion retail (dopo un master a Cà Foscari) che spazia quotidianamente dalla carta stampata al portale: «Soprattutto nella moda non si può non tenere in considerazione il fenomeno dei blogger: noi abbiamo diverse collaborazioni con loro, li invitiamo agli eventi, provano i nostri prodotti, ci danno il feedback... ». Le buona notizia? Il corso in questione (un'«alta formazione») è completamente gratuito per tutti gli iscritti. «Vogliamo aprire la strada al meglio che c'è sul mercato» spiega Giovanna Maggioni, direttore generale di Upa, l'associazione che l'organizza (e offre) insieme ad alcuni grandi nomi dell'editoria. Altro plus per i futuri studenti è il contatto con le aziende: Upa riunisce i più importanti investitori pubblicitari di industria, commercio e servizi: circa 500 realtà, da Enel a Vodafone, da Ferrero a Telecom, da Fiat a L'Oréal, da Eni a Intesa SanPaolo solo per fare qualche esempio. Le lezioni sono tenute da docenti universitari e protagonisti del mondo delle imprese il venerdì e il sabato per 5 mesi a partire da marzo. I posti sono 25-30. Requisiti: laurea (qualsiasi, ma meglio se con indirizzo in economia e comunicazione) con percorso brillante, inglese e forti motivazioni (ovviamente se parole come social, app o tablet non vi suscitano emozioni positive è meglio lasciar perdere). E dopo il corso? «Ci adopereremo a spingere questi giovani presso le aziende associate... E se lo facciamo è perché avvertiamo che delle opportunità ci sono» assicura la dottoressa Maggioni. Non una parola di più in questo brutto periodo per il mercato pubblicitario, dove però il digitale va controcorrente. Le iscrizioni chiudono il 20 febbraio. Info all'indirizzo www.upa.it/ita/attivserving/formazione-per-giovani/index.html.

Return

CORRIERE DELLA SERA venerdì 18 gennaio 2013

Il carattere conta più degli studi

Luisa Adani

Ma per le posizioni specialistiche vince ancora la laurea. Una sorpresa dall'ultima ricerca commissionata da Aidp (l'Associazione italiana direzione del personale) e sviluppata dall'istituto Tolomeo: il percorso di studio non è l'aspetto prioritario a cui si presta attenzione nel corso dei colloqui di selezione. Ciò soprattutto per quanto riguarda i laureati il cui voto e titolo viene considerato «molto importante» solo dall'11,8% degli intervistati e il 4% lo giudica «per nulla importante». La percentuale di chi lo ritiene determinante scende



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 12 al 18 gennaio 2013

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

addirittura al 9,2% nel caso dei diplomati. Il dato è però da interpretare e fotografa un mercato del lavoro a due facce. Una è quella delle posizioni generiche o di quelle commerciali in cui contano più le caratteristiche personali della preparazione (secondo i dati di Almalaurea da 4 laureati su 10 che non utilizzano sul lavoro quanto appreso in aula). La seconda al riguarda le posizioni specialistiche o tecniche che al contrario richiedono una ben precisa preparazione teorica. Quali sono allora gli aspetti che fanno preferire un candidato rispetto a un altro? Per più dell'80% dei direttori del personale quello che conta davvero è il «buon» carattere del candidato e più precisamente la disponibilità e l'approccio positivo in generale. D'accordo sulla centralità di questo aspetto anche Annalisa Sala – direttore Risorse umane Mattel Italia – che estende il concetto anche alla propensione al cambiamento e quindi alla capacità di inserirsi in un contesto mutevole. «In una realtà multinazionale come la nostra – commenta – è indispensabile essere flessibile adattandosi a uno scenario e quindi a una organizzazione in continua evoluzione dove tutto cambia frequentemente. Nel corso dei colloqui oltre alle competenze del ruolo prestiamo attenzione anche al potenziale della persona che per noi significa: intelligenza emotiva, abilità strategiche e velocità di apprendimento, questo per garantire la crescita della persona e dell'organizzazione. È importante infatti assumere pensando non solo alle esigenze attuali ma soprattutto alle prospettive future». Altre caratteristiche distintive in un cv doc? Sicuramente aver fatto uno stage all'estero. Lo segnala il 76% degli intervistati che ritiene si tratti di una esperienza che permette uno sviluppo di competenze interessanti sia sotto il punto di vista della qualità delle opportunità che dell'esposizione a realtà diverse dalla propria e al conseguente confronto culturale con persone e realtà diverse. La conoscenza dell'inglese è ritenuta indispensabile nel profilo del laureato dal 60,7% degli intervistati mentre si abbassa al 41,3% per i diplomati. Altre virtù vincenti – lo segnala una recente ricerca di Confindustria Lombardia – sono l'autonomia, lo spirito di gruppo e la capacità di saper organizzare e gestire correttamente le informazioni raccolte.

Return

CORRIERE DELLA SERA venerdì 18 gennaio 2013 Postura e sorrisi, i segreti del colloquio

Enzo Riboni

Tempi di vacche ultramagre per le occasioni di impiego, soprattutto per i giovani. Così, seguendo i consigli degli esperti, si cerca il lavoro con lo stesso impegno che si metterebbe proprio in un lavoro. Si prepara un curriculum con gli standard europei, si consultano i siti aziendali, si scovano gli indirizzi delle società di ricerca del personale, si scandagliano i portali del recruiting on line e finalmente si invia il curriculum a quanti più destinatari possibile. E poi si aspetta, oggi spesso invano. Quando però dovesse arrivare la tanto agognata convocazione per un colloquio chiunque cercherà di prepararsi al meglio per non mancare l'occasione. Investigando il web troverebbe così una quantità di dati e avvertimenti. Tra cui quelli della società Robert Half che, dopo aver interpellato cento direttori del personale, comunica alcune preoccupanti conclusioni: durante un colloquio di lavoro il 94% dei selezionatori presta attenzione al «linguaggio del corpo». Una grande maggioranza, poi, (82%) fa molto caso a come il candidato stringe la mano e l'80% fa le pulci alla sua postura. Margherita Cicchetti, consulente aziendale per l'analisi del linguaggio del corpo, cita al proposito il più classico degli esperti, lo psicologo Albert Mehrabian: «Secondo i suoi studi un messaggio di comunicazione che funziona è composto per il 55% di movimenti del corpo, sorriso e contatto oculare; per il 38% dal volume, tono e velocità della voce; e solo per il 7% dal contenuto. Ciò non significa che quanto si dice non conti, ma solo che, prima di essere presi in considerazione per quanto si esprime, occorre superare quei due gradini che hanno come primo intoppo il linguaggio del corpo».



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 12 al 18 gennaio 2013

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

Il problema è che quando il candidato cerca consigli per come atteggiarsi si imbatte in una gragnuola di suggerimenti spesso contrastanti. Essere cordiali ma non troppo, stringere la mano saldamente ma moderatamente, sorridere ma in modo contenuto, non annuire troppo ma neanche troppo poco per non apparire distratti, non accavallare le gambe ma neppure aprirle eccessivamente, non parlare in modo frettoloso ma nemmeno troppo lentamente come non trovando le parole. Il tutto con l'inattuabile avvertenza finale di comportarsi «in modo naturale». Il povero candidato, così, concentrandosi sui suoi atteggiamenti rischia di dimenticare i contenuti. Paolo Citterio, presidente dell'associazione di direttori del personale Gidp, è scettico sull'infalibilità del linguaggio del corpo: «Sì, certo, incontrando un candidato faccio caso a qualche aspetto del genere, ma ciò che più mi interessa è la sua motivazione, la capacità di proporsi come candidato migliore degli altri. E per arrivare a ciò, prima di un colloquio, occorre informarsi approfonditamente sulle caratteristiche dell'azienda che si incontra». Anche perché chi troppo guarda al linguaggio del corpo rischia grosse cantonate. Come quella selezionatrice che aveva scartato una candidata per un tic alla mascella perché, secondo lei, denotava «incapacità di reggere alle situazioni di stress». Peccato che quel tic fosse solo il frutto dei postumi di un'anestesia dentistica.

Return