

Politiche del Lavoro e Formazione Professionale

BILANCIO DEI PRIMI SEI MESI

L'analisi del Presidente della Provincia Franco Capponi



“La nuova Amministrazione provinciale si è insediata in pieno periodo di crisi economica – ha sottolineato il Presidente della provincia Franco Capponi – condizionando gran parte delle scelte attuate nell'immediato”.

Misure anticrisi

Il Presidente della Provincia ha messo in evidenza le misure adottate per far fronte alla crisi economica grazie al Fondo di Solidarietà, creato da Provincia e Camera di Commercio (per un milione di euro) e al Fondo Regionale (un milione e 750 mila euro) al quale si sono aggiunti 250.000 euro della Camera di Commercio e 100.000 euro della Provincia. In totale sono state assistite 1.675 imprese con oltre 3.000

dipendenti. E' stato rifinanziato il fondo per l'abbattimento degli interessi in favore delle imprese artigiane mentre il Fondo Sociale Europeo è stato destinato a vantaggio di 4.100 lavoratori in mobilità.

Ammortizzatori sociali

Per gli ammortizzatori sociali in deroga, per i prossimi anni, è stata destinata una quota di 13 milioni del Fse ai lavoratori delle aziende con meno di 15 dipendenti (8 milioni per cassa integrazione a favore degli occupati e 5 milioni per i disoccupati in mobilità).

Erogazione

Prevista una erogazione di 300 euro mensili, tramite Inps, per i lavoratori sospesi e intervento dei Centri Provinciali per l'Impiego nella presa in carico del lavoratore

sostenendolo con corsi di orientamento e attivando specifici corsi di formazione.

Osservatorio sulla crisi

Per l'osservatorio sulla crisi del mercato del lavoro è stata istituita una sezione del sito internet con pubblicazione mensile di tutti i dati in possesso della Provincia relativi a mobilità, cassa integrazione, assunzioni, iscrizioni e cessazioni dalle liste dei disoccupati.

Riorganizzazione dei Ciof

E' stato attivato un progetto di riorganizzazione strategica e operativa dei Centri per l'Impiego, la Formazione e l'Orientamento (Ciof) finalizzato ad accrescere le potenzialità del servizio “incrocio tra domanda e offerta di lavoro”, quale strumento essenziale per assicurare la massima occupazione e il ricollocamento di coloro che perdono il lavoro (risorse previste 150 mila euro con tempi di attuazione entro 15 mesi).

Microcredito

E' stato avviato il progetto “Microcredito Etico Sociale” per le famiglie non in grado di offrire garanzie bancarie; la Provincia ha attivato un fondo di garanzia di 100mila euro, coinvolgendo nel progetto le tre Banche di Credito Cooperativo presenti sul nostro territorio.

Sala Convegni della Provincia di Macerata

LAVORO & DISABILITÀ

Non più un obbligo ma una opportunità



Foto Carlo Gentili

“Lavoro e Disabilità”. È stato questo il tema del convegno che si è tenuto a Piediripa di Macerata, presso la sala convegni della Provincia. A dieci anni dalla legge 68/99, Istituzioni e Imprese si sono incontrate per discuterne: non più una legge vista come un obbligo ma come una opportunità. Le persone disabili non devono essere considerate inabili al lavoro, ma soggetti con capacità lavorative differenti, in grado di fornire il loro apporto al mercato del lavoro. *“La legge, abbandonata l'impostazione assistenzialista delle norme precedenti – ha precisato l'Assessore Blarasin – ha gettato le basi per una politica attiva che lega occupazione e formazione con modalità negoziali poste in essere tra disabili, imprese e sistema di servizi. Tale legge pone un obbligo di assunzione delle persone con disabilità, disoccupate e regolarmente iscritte nelle liste di collocamento obbligatorio, alle aziende pubbliche e private”.* Anche la Provincia di Macerata rientra in quest'obbligo per un numero di 8 unità e ha assolto il compito seguendo le modalità indicate dalla legge per gli Enti pubblici e secondo un preciso ordine di priorità. Andrea Blarasin, sottolineando l'importanza di una cultura di integrazione, ha specificato in sintesi le tappe più significative che hanno caratterizzato il lavoro della Provincia sull'inserimento della persona disabile nel mondo del lavoro. Sono stati selezionati 4 soggetti con disabilità psichica per un tirocinio finalizzato all'assunzione che avrà inizio il 4 gennaio 2010; è stato indetto un concorso pubblico per istruttore amministrativo per n. 3 posti attualmente in corso di svolgimento e verrà effettuato un avviamento numerico di una figura tecnica attingendo dalle graduatorie in vigore (sono stati presi in considerazione i soggetti in possesso di un titolo di studio di scuola media superiore ed infi-

ne coloro che hanno conseguito la sola scuola dell'obbligo). Tra breve queste figure faranno parte dell'organico della nostra amministrazione e alcuni di loro saranno assegnati ai Centri per L'Impiego gestiti dalla Provincia. *“Nei Centri per l'impiego – ha proseguito l'Assessore – il collocamento mirato realizza l'incrocio domanda-offerta di lavoro con le aziende del territorio, tenendo conto sia delle esigenze aziendali che delle capacità lavorative della persona disabile, come dire la persona giusta al posto giusto”.* L'intento è quello di promuovere percorsi formativi e progetti in conformità ai nuovi indirizzi in materia di welfare, favorendo un autentico lavoro di rete con i servizi pubblici e privati, il tutto finalizzato ad accrescere l'autonomia e la professionalità della persona disabile. L'Assessore Blarasin si è poi rivolto alle Cooperative Sociali, ritenendo fondamentale il ruolo che esse svolgono per l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate.

DATI DI UN DECENNIO

Sono 2.034 le persone disabili che hanno trovato lavoro nel decennio 2000-2009 in provincia di Macerata, favorite in questo dalle procedure di collocamento mirato svolte dai Ciof di Macerata, Civitanova Marche e Tolentino che, così, hanno assolto la loro funzione di “mediatore” tra lavoratori e aziende. Per il 68% di costoro, pari a 1.325 persone, si è trattato di assunzione a tempo indeterminato; una percentuale che varia nei tre comprensori, maggiore (76%) in quello civitanovese rispetto a Tolentino (60%) e a Macerata (58%). L'impiego di persone disabili è prevalente nelle tipologie di lavoro manuale rispetto a quello intellettuale. Infatti su 1.325 assunzioni ben 926 hanno riguardato mansioni operaie e 399 incarichi impiegatizi. Per quanto concerne le patologie delle persone disabili occupate, in 1.125 casi si è trattato di lavoratori affetti da disabilità fisica e in 200 casi disabilità psichica.

Intervista all'Assessore Andrea Blarasin

POLITICHE GIOVANILI

Le linee di sviluppo



Quale futuro per i giovani?

“La formazione dei giovani è una delle principali criticità – esordisce l'Assessore Andrea Blarasin – i giovani entrano troppo tardi nel mondo del lavoro e con conoscenze poco spendibili, per cui ne restano ai margini per mansioni e stipendi. Il loro futuro occupazionale dipende dall'integrazione di percorsi

d'istruzione e di formazione, da rinnovare, e dal mercato del lavoro”.

Per agire in tale direzione quali sono i percorsi da intraprendere?

“Credo sia necessario facilitare la transizione dalla scuola al lavoro, evitando i tempi lunghi che alimentano una allarmante disoccupazione intellettuale di lunga durata. E' necessario un potenziamento dell'alternanza scuola/lavoro, dei servizi di orientamento nelle scuole, università, Ciof e privati, le borse lavoro e i tirocini, verificandone opportunamente l'effettività e la valenza formativa oltre alle garanzie o opportunità occupazionali finali”.

Come colmare il gap tra scuola e mondo del lavoro che richiede tecnici di valenza superiore?

“Occorre rilanciare l'istruzione tecnico professionale – risponde l'Assessore – colmando la lacuna di tecnici e professionali intermedi e superiori: è una opportunità sia per i giovani che per le imprese. La ripresa non può prescindere dalla rinascita del manifatturiero e del Made in Italy storicamente collegati agli istituti tecnici.

Dal punto di vista operativo quali sono le azioni da avviare?

“Oltre alla riforma degli Istituti tecnici e professionali – continua Blarasin – e a una adeguata attività di informazione e orientamento, sarà essenziale il lavoro su Its, Ifts e su corsi di formazione e aggiornamento nelle professioni tecniche svolti nei luoghi di lavoro e in ambiente lavorativo”.

Ci sono altri settori strategici per la formazione?

“In questa fase è particolarmente strategico il settore sanitario con la grande partita della riqualificazione degli Oss ma è anche importante la sicurezza sul posto di lavoro, che non si affronta alla radice senza una continua attività di formazione e informazione. Altre figure vanno individuate ascoltando gli attori del territorio e svolgendo serie e professionali ricerche sui fabbisogni formativi e occupazionali che indirizzino la programmazione”.

Quali interventi sono necessari per le fasce sociali più deboli?

“Si avverte il bisogno – tiene a precisare l'Assessore Andrea Blarasin – di porre maggiore attenzione, anche attraverso la realizzazione di interventi specifici e mirati, verso quelle categorie particolarmente deboli come le donne, per ridurre le disparità di genere, gli immigrati, per favorire il processo di integrazione sociale, gli svantaggiati in generale per consentire loro il raggiungimento di titoli e, nel contempo, il miglioramento delle loro competenze attraverso azioni formative anche personalizzate”.

Per l'attuale periodo di crisi le nuove tecnologie sono di aiuto?

“Certamente le nuove tecnologie applicate alla formazione potranno dare un valido contributo, con la creazione, il potenziamento e l'utilizzo di Fad e tecnologie e-learning. Una crisi senza precedenti presuppone risposte senza precedenti, non basate sulla gestione dell'ordinario con strumenti ordinari, c'è bisogno di risposte straordinarie e di un impiego di risorse, non solo economiche ma soprattutto dell'ingegno e della creatività, che devono avere carattere di straordinarietà”.



Un passaggio significativo

IL TRATTATO DI LISBONA

Come cambia l'Europa politica



Il ruolo del Parlamento dell'Unione Europea

Il primo dicembre 2009 è entrato in vigore il Trattato di Lisbona, annullando la distinzione tra "Comunità Europea" e "Unione Europea" in quanto la prima cessa di esistere, assorbita nella seconda. Per la prima volta l'Unione Europea ha una sua personalità giuridica e può firmare i Trattati Internazionali. Il Parlamento europeo opera in condizioni di parità con il Consiglio dei Ministri (che rappresenta i Governi degli Stati membri) in molte attività legislative come le politica di libertà, sicurezza e giustizia, agricoltura, energia, immigrazione, giustizia, affari interni, salute e fondi strutturali. Il Parlamento è responsabile del Bilancio dell'Unione Europea, insieme con la Commissione, della quale nomina il Presidente; i parlamentari sono scesi da 785 a 751 e saranno eletti rispettando il principio della "proporzionalità decrescente" (i deputati dei Paesi più popolosi rappresenteranno un numero di cittadini più elevato rispetto ai Paesi meno abitati). Ogni Stato non potrà avere meno di 6 e più di 96 deputati, con l'Italia che passerà da 78 a 73 rappresentanti.

I Parlamenti nazionali

Il ruolo dei Parlamenti nazionali viene potenziato; questi saranno informati direttamente degli atti più rilevanti e avranno una funzione di controllo del rispetto del principio di sussidiarietà da parte dell'Unione. Tra le nuove prerogative ci sono la partecipazione alle procedure di revisione dei Trattati e il potere di veto verso una revisione semplificata.

Il Consiglio europeo

Il Consiglio europeo è formato dai Capi di Stato o di Governo degli Stati membri, assistiti dai Ministri

degli Esteri, dal Presidente della Commissione europea, e da un altro membro della Commissione. Si riunisce periodicamente per esaminare le problematiche del processo d'integrazione europea; con il Trattato di Maastricht il Consiglio è divenuto l'organo di riferimento che indirizza le principali politiche e risolve questioni delicate irrisolte dai Ministeri nazionali. Il Presidente dura in carica due anni e mezzo con un mandato rinnovabile una sola volta, svolgendo il compito di garantire la continuità dei lavori del Consiglio e di ricercare il consenso.

Il Consiglio dell'Unione europea

Il Consiglio dell'Unione europea rappresenta i Governi degli Stati membri ed è formato dai Ministri o altri componenti dei Governi nazionali. A seconda della questione all'Ordine del Giorno partecipa il Ministro competente in materia, più il Commissario europeo responsabile. La presidenza è assunta a rotazione ogni 6 mesi da uno Stato membro.

La Commissione

La Commissione è l'organo esecutivo dell'Unione europea, è formata da un rappresentante per ogni Stato, è indipendente dai Governi nazionali, rappresenta e tutela gli interessi dell'organizzazione. Il suo Presidente può obbligare un componente ad abbandonare le sue funzioni.

Il sistema di voto

Il Consiglio dell'Unione delibera a maggioranza qualificata, salvo ove sia richiesta l'unanimità, e ciò facilita il processo decisionale spesso paralizzato dal voto contrario anche di un solo Stato membro.

L'Alto Rappresentante

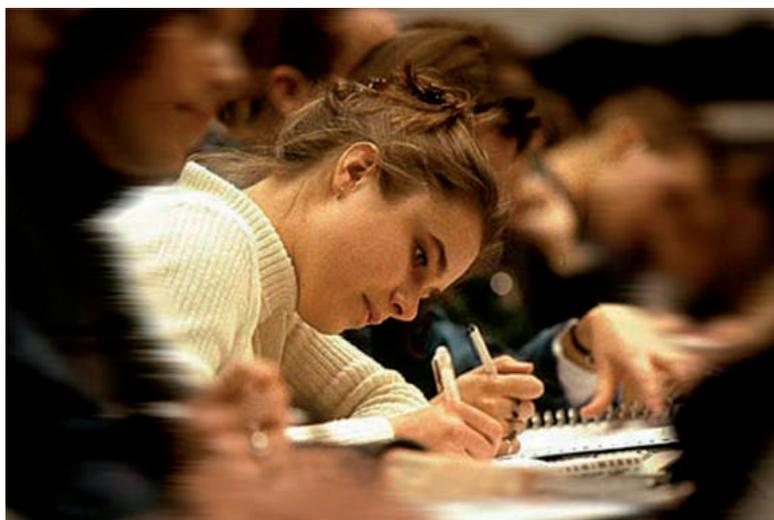
L'Alto Rappresentante per gli Affari esteri e le Politiche di sicurezza riunisce competenze proprie con le Relazioni esterne e assume la carica di Vicepresidente della Commissione.

Le politiche comuni

L'Unione europea vede potenziata la sua azione in materia di energia, protezione civile e sanità. È introdotto per la prima volta il "principio di solidarietà" (aiuto al Paese membro in difficoltà energetica); è promossa la "cooperazione operativa" tra i Paesi per prevenire le calamità; è prevista la possibilità di introdurre misure dirette a tutela della salute pubblica (tabacco, abuso di alcol), con gli Stati membri incentivati a predisporre misure di sorveglianza e di allarme contro le minacce per la salute (influenza aviaria); il "commercio equo e solidale" è un principio da rispettare per il mercato interno.

La Formazione IL CAPITALE SU CUI INVESTIRE

di Nazzarena Luchetti



La formazione e l'istruzione, oltre a costituire elementi di innovazione per competere nel mercato, rappresentano una grande forza economica. L'espressione "capitale" per molti indica un conto bancario, azioni, beni materiali; la formazione è un patrimonio intangibile, capitale umano che si costituisce tramite la famiglia, l'ambiente sociale, l'istruzione, le esperienze di lavoro. Nel periodo della rivoluzione industriale e nei primi anni del capitalismo, nell'era delle catene di montaggio fino all'era del boom tecnologico degli anni '60, sembravano di gran lunga più importanti le macchine e le materie prime. Poi il boom demografico, il benessere economico, l'aumento della scolarizzazione ha portato come conseguenza una maggiore valutazione delle risorse umane. Ma, pur essendosi sviluppato in Europa prima che altrove, lo sviluppo economico moderno ha investito sul capitale umano con un forte ritardo, cosa che invece non è accaduta negli Stati Uniti dove l'investimento nelle capacità umane è stato determinante per la crescita economica del paese. Nei paesi europei c'è sempre un approccio più elitario di quello americano nei confronti della formazione. Ciò è più grave in Italia perché non sfrutta le grandi potenzialità tipiche della sua economia e società. Il nostro è un paese fatto di piccole medie imprese, privo di materie prime o di grandi fonti di energia, deve quindi il suo sviluppo e la sua crescita produttiva all'ingegno di tanti. L'Italia è il paese creativo per eccellenza, a volte però manca la cultura per gestire le idee, per trasformare un progetto in un asset economico. Prendiamo l'esempio di uno stato come l'India, che è diventata una potenza economica in campo mondiale soprattutto perché ha saputo investire sulle capacità e sulla formazione, anche se di pochi (la maggior parte degli abitanti vive ancora in povertà e nell'analfabetizzazione). Oggi il mercato del lavoro

è cambiato e sarà sempre più caratterizzato dalla ricerca di competenze, professionalità e specializzazioni, ricerca della persona ideale per ricoprire un determinato incarico, nella valutazione delle sue effettive capacità. E la formazione farà la differenza. È un valore da far proprio e da accrescere nell'arco della vita, per questo si parla di apprendimento continuo. Occorre entrare nell'ottica che il lavoratore cambierà più volte professione nel corso della sua esistenza. Certo, non è un'esperienza facile ricominciare e rimettersi in gioco ma bisogna vedere sotto un'altra luce queste esperienze. Senza nulla togliere al disagio portato dal dover ricominciare, il senso va cercato nel fatto che svolgere una nuova professione porta a sviluppare risorse interiori che a volte neanche si sa di avere. In fondo c'è sempre da imparare e dai momenti di crisi si esce anche acquisendo cose nuove, anche se spesso non corrispondono alla nostra vocazione. Pensare alla formazione tenendo conto di due valori, la persona e il lavoro, vuol dire realizzare un'offerta formativa finalizzata all'occupabilità del singolo che può contare su un bagaglio di competenze con cui accedere al mercato del lavoro e restarvi, adattandosi ai continui cambiamenti sulla base di rinnovate conoscenze, abilità, competenze che portino anche a una maturazione sempre più articolata e profonda della personalità di ciascuno. Ciò permette anche di giocare d'anticipo sulla domanda e offerta di professionalità secondo il principio di sussidiarietà che unisce Governo, Province, parti sociali per ancorare la formazione ai bisogni dei diversi territori. A tale scopo non serve creare nuove strutture quanto valorizzare e potenziare quelle esistenti puntando su un sistema integrato di servizi che vanno dal finanziamento dei piani formativi fino all'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Una formazione sempre più aperta grazie alla rete digitale che permette la creazione e condivisione di risorse didattiche a livello globale. Si suppone che entro il 2010 la riqualificazione interesserà il 13% della popolazione adulta (25-64 anni), una media comunque bassa; secondo l'Unione Europea sono ancora poche le persone ad avvalersi di attività formative. In una economia basata sempre più sulla conoscenza, l'apprendimento continuo è fondamentale ai processi di cambiamento e di sviluppo anche perché la formazione ha come obiettivo ultimo lo sviluppo e il benessere sociale.

Dall'Olanda una innovazione nel mondo del lavoro

VALIDATION OF PRIOR LEARNING

Il modello VPL: un sistema *modello* per valutare le competenze

Recentemente l'Unione Europea ha deciso di fare della conoscenza la base della competitività dei territori membri. Oggi le trasformazioni del mercato del lavoro e l'occupazione poco stabile e in costante mutamento, rendono ormai obbligatorie per gli individui la dimostrazione delle competenze acquisite e la loro "capitalizzazione". Il valore del singolo individuo deve interagire con il ruolo dell'impresa. Per questo è importante, finalizzato all'integrazione dei due sistemi, un modello di validazione che valorizzi le competenze individuali.

Cos'è il VPL

Il VPL (Validation of Prior Learning) è un processo che analizza, valuta, valida e assicura il riconoscimento delle competenze del lavoratore nell'azienda in funzione delle sue reali competenze. Il sistema ha lo scopo di migliorare il riconoscimento delle qualifiche e delle competenze comunque e ovunque acquisite, vale a dire l'intero capitale umano. Il risultato è una certificazione che, in Olanda, permette ai lavoratori di ottenere titoli fino al diploma con validità nazionale. Il modello, nato in Olanda, costituisce uno strumento di promozione globale della persona e, visto che è collegato all'azienda, è contestualmente uno strumento di sviluppo aziendale. Esso è costruito sui principi europei per l'apprendimento non formale e informale e in coerenza con il quadro europeo per le qualificazioni.

Chi lo gestisce

L'Olanda è il paese europeo che ha avvertito l'esigenza di valorizzare le competenze trasformando, già nei primi anni '90, i propri sistemi educativi e formativi verso l'apprendimento permanente, arrivando a includere nell'ambito della validazione gli apprendimenti non formali e informali. Successivamente il Governo centrale ha lasciato la gestione del sistema di validazione a strutture decentrate di ricerca e sperimentazione, con un ruolo attivo delle parti sociali, e ha sostenuto l'implementazione diretta del sistema all'interno delle organizzazioni del lavoro.

Gli effetti

L'azione ha portato gli effetti sperati. Già nel 2002 si stimavano circa 6.000 persone inserite in procedure

di validazione all'interno di 500 organizzazioni. Attualmente il modello di VPL, in costante evoluzione e crescita, è largamente utilizzato da aziende pubbliche e private, oltre che da associazioni, verso categorie svantaggiate, quali i lavoratori disabili. In Olanda la procedura di VPL è a sistema; permette quindi agli individui di ottenere una certificazione delle competenze che può corrispondere formalmente a un diploma valido a livello nazionale. Inoltre la legge obbliga le aziende che licenziano a validare le competenze dei lavoratori.

Come funziona il modello VPL

L'operatore che applica la procedura del modello, propone un percorso che si realizza all'interno dell'azienda e si basa sulla sua realtà specifica. Nell'azienda l'operatore osserva e analizza l'organizzazione dell'azienda stessa, ne fa un'analisi e formula il profilo, gli aspetti chiave, le relative competenze e, per ognuna di queste, gli indicatori: questi rappresentano il metro di valutazione delle competenze dei lavoratori. Successivamente, la stessa analisi viene rivolta ai lavoratori a cui è richiesta la compilazione di un portfolio che riporti tutte le esperienze del soggetto (educativo-formative, professionali, hobby) per le quali viene richiesto di documentare le competenze acquisite. Tali competenze dichiarate dal lavoratore vengono poi valutate rispetto agli indicatori definiti in precedenza. Questa valutazione mette in luce tutte le competenze che la persona possiede, spesso sconosciute all'azienda e allo stesso lavoratore. Le competenze del lavoratore rispondenti agli indicatori saranno quindi validabili. Per quelle che non soddisfano tali indicatori, il lavoratore potrà accedere a percorsi formativi progettati appositamente e la formazione, se svolta in azienda, riduce i periodi di assenza del personale. La validazione delle competenze acquisite è spendibile, quindi, all'interno dell'azienda ma anche come scambio verso l'esterno. In sintesi, azienda e lavoratore vengono guidati in un percorso che mira alla consapevolezza del proprio potenziale (riferito al lavoratore) e dei propri bisogni (riferiti all'azienda), alla rielaborazione dell'approccio e alla successiva definizione degli obiettivi di sviluppo.

Quattro figure chiave

Per la realizzazione pratica del modello VPL si prevede il coinvolgimento di quattro figure professionali: un supervisore, che deve avere conoscenze pregresse, e la figura principale in quanto gestisce tutte le fasi della procedura; un tutor dei lavoratori, che è un dipendente dell'azienda e assiste i lavoratori nella stesura delle competenze, e due assessor, uno interno all'azienda e uno esterno, con lo scopo di garantire l'obiettività nella valutazione delle competenze tenendo in considerazione sia la prospettiva dell'azienda che una realtà più generale di inserimento.

Due soggetti centrali

Il modello VPL è reale e concreto, in grado di produrre effetti economici, integrando nei fatti sistema produttivo, mercato del lavoro e formazione. Il modello centra la propria attenzione sull'individuo e sul suo processo di apprendimento, dimostrando che si apprende da ogni ambito di vita e come gli apprendimenti stessi possano essere impiegati per la crescita professionale e personale. A questo viene affiancato il ruolo dell'impresa quale soggetto di sviluppo eco-

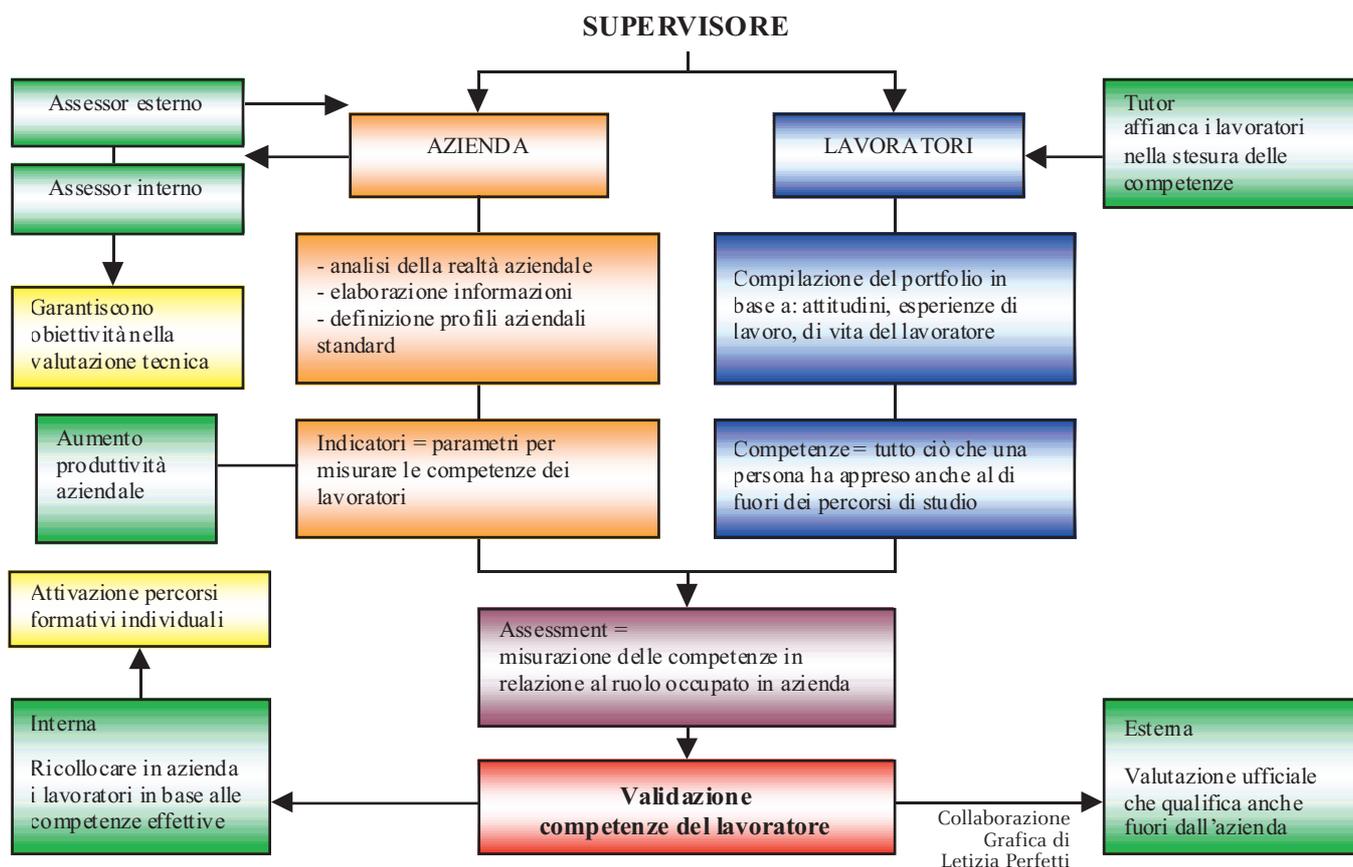
nomico e sociale dei territori che mira all'investimento ottimale delle risorse.

Sperimentazione a Macerata

La sperimentazione del modello VPL, sull'esempio dell'esperienza olandese, è stata condotta a Macerata nell'ambito del progetto Equal "Investing in People" da parte della Provincia con diversi partner territoriali. Il modello, ricordando che può essere sviluppato su qualsiasi tipo di azienda, lavoratori, associazioni, ha preso in considerazione due target di lavoratori, quelli più a rischio di espulsione dal mercato del lavoro, gli over 45 e le persone disabili e che in genere hanno più difficoltà a valutare pienamente le competenze possedute e le proprie potenzialità. La sperimentazione del modello operata dalla Provincia ha portato apprezzamenti a livello nazionale ed europeo. Riconoscere le competenze potrebbe portare in futuro a gestire meglio anche i lavoratori immigrati: sapere cosa sanno fare permette di inserirli meglio nel paese ospitante ma anche di gestire meglio il ritorno al paese d'origine facilitando l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE

attestazione di capacità acquisite attraverso esperienze lavorative, esperienze di vita, educazione, formazione, con conseguente riconoscimento di eventuale certificazione.



L'Assessore Blarasin visita un'azienda a gestione familiare giunta alla terza generazione

SOVERCHIA MARMI

Grande solidità grazie a tradizione e innovazione



da sx l'Assessore Blarasin e Giovanni Soverchia

E' un segno d'arte quello che accoglie l'Assessore Andrea Blarasin: una moto ricavata da un blocco unico di marmo e lavorata con il laser, un insieme di forme dal marcato dinamismo futurista. E' il simbolo di un'azienda in movimento nata nel 1945 da una idea di "nonno Giovanni" che, stanco di fare il trasportatore in Africa, torna a casa e con il gruzzoletto risparmiato e rileva un'azienda di manufatti in cemento. "La ditta è progredita fino a ora – racconta un *altro* Giovanni Soverchia – e, sempre a gestione familiare, siamo giunti alla terza generazione". Oggi in azienda ci sono 40 addetti, la crisi non ha portato licenziamenti né cassa integrazione, causando solo la mancanza di straordinari e regalando ai dipendenti ferie tranquille: una ditta solida. All'aperto sono depositati impressionanti blocchi di marmo provenienti da ogni parte del mondo: Brasile, India, Sud Africa. Il marmo, oltre 300 tipi, lo importano direttamente e sono anche esclusivisti della produzione di una cava del Montenegro dalla quale si estrae il "maljat", un bel prodotto di cui è stato registrato anche il nome. "Operiamo costanti investimenti – precisa Giovanni – acquistiamo nuovi macchinari che ci per-

mettono nuove lavorazioni con cui ampliamo l'offerta dei nostri prodotti alla clientela". La "Soverchia Marmi" è l'unica ditta al mondo a realizzare pannelli in onice decorati a intarsio con una retroilluminazione auto-portante dall'effetto spettacolare. La produzione di questa azienda sanseverinate, che vede nell'intarsio il suo punto forte, viene assorbita sia dal mercato nazionale che da quello estero, in particolare da Asia ed Africa con i semilavorati e da Giappone e Israele che preferiscono i lavori finiti. L'Assessore Andrea Blarasin, durante la visita a questa impresa



Laser e intarsio

che è stata insignita del "Premio Etico", ha chiesto notizie delle persone disabili che lavorano in azienda. "Siamo davvero soddisfatti – ha spiegato Giovanni Soverchia – sia per come si sono integrate presso di noi che per l'efficienza dimostrata: una signora è alla reception e un ragazzo è un ottimo ragioniere nel reparto commerciale". Blarasin domanda anche del Ciof. "Il rapporto con il Centro per l'Impiego di Tolentino – non ha esitazioni Giovanni nel rispondere – è buono e collaborativo". Illustrando il nuovo bando emanato dalla Provincia a sostegno delle aziende e finalizzato a nuove assunzioni, l'Assessore stimola l'interesse dell'imprenditore: un segno positivo a testimonianza che la strada intrapresa dall'Amministrazione provinciale, guidata dal Presidente Franco Capponi, è quella giusta per dare nuovi stimoli al mondo del lavoro.

Nessuna crisi per un'azienda che non licenzia ma assume

DIMAR: SAPORE DI MARE

Dal pesce surgelato ai piatti pronti



Una scultura monumentale in marmo e cristallo, opera di Sandro Piermarini, si erge davanti allo stabilimento della Dimar (Distribuzione ittica marchigiana), azienda di Corridonia più nota come “Sapore di mare”: è evidente che qui non c'è solo commercio ma anche cultura. La Dimar è stata fondata nel 1992 grazie a una intuizione di Giorgio Longhi, che si avvale della fattiva collaborazione di tre soci, Andreina Mucci, Massimo Mucci e Giovanni Cuoghi. Ognuno dei quattro soci ha una sua competenza e in azienda segue il proprio settore; attualmente hanno 90 dipendenti, 65 punti vendita sparsi in tutta Italia, tra negozi di proprietà e affiliati, e il giro di affari ruota intorno ai 50 milioni di euro l'anno. “Sapore di mare” commercia il pesce surgelato, prodotto che arriva in azienda da tutto il mondo: l'80% è importato (la gran parte viene congelata a bordo dei pescherecci) e il resto è prodotto nazionale (merluzzetti, panocchie e busbane) che viene direttamente lavorato in ditta. Fa da guida all'Assessore Andrea Blarasin la responsabile delle risorse umane Cristina Traini che spiega: “Il 50% del prodotto viene venduto direttamente tramite i nostri punti vendita, un altro 50% è destinato ai rivenditori all'ingrosso mentre un quantitativo minimo è destinato alla piccola distribuzione”. Nello stabilimento, il magazzino occupa uno spazio importante: è in pratica un congelatore di dimensioni spropositate, dove la temperatura è -20° e i pesci vengono collocati in interminabili scaffalature; va da sé che il personale addetto indossa un abbigliamento polare. In questo settore merceologico si può pensare che l'innovazione sia una cosa relativa, da ridurre alla presentazione di diverse tipologie itti-

che ma alla Dimar non è così, infatti un logo anticipa la novità della Dimar: “Dorati di mare”. “Stiamo sperimentando in due città del nord – afferma Cristina Traini – a Orzinuovi, in provincia di Brescia, e a Vicenza, delle friggitorie molto particolari. La cottura avviene all'istante e il cibo si può asportare o può essere consumato sul posto durante una pausa-lavoro o con tutta la famiglia. Il test sta dando ottimi risultati”. Alcune specialità? Lenticchia con il pesce, gnocchi alla cambusa e polpo all'isolana! In altri termini la Dimar è una realtà imprenditoriale del territorio maceratese che sta passando indenne la crisi, non ha effettuato licenziamenti anzi ha operato diverse assunzioni. Durante la sua visita, l'Assessore Blarasin ha potuto anche constatare l'efficienza delle cinque persone disabili assunte, come siano perfettamente integrate nell'ambiente lavorativo e, soprattutto, come svolgano al meglio i compiti loro affidati che, spesso, sono anche di responsabilità. Un altro esempio di come l'etica inserita nel lavoro porti un valore aggiunto alla crescita sociale.

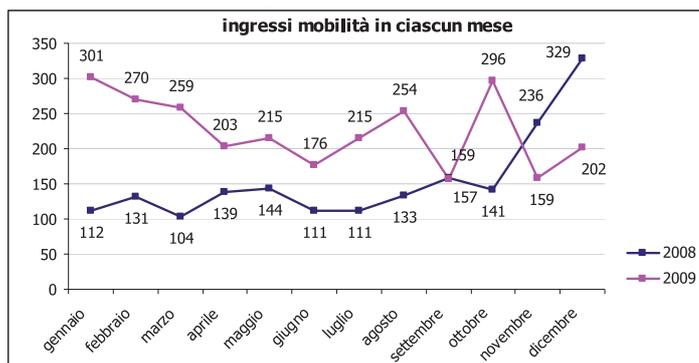
F. Pallocchini



CRISI MERCATO DEL LAVORO

Rilevazione dati anno 2009

Ingressi in mobilità – L'Osservatorio provinciale sul mondo del lavoro ha comunicato i dati definitivi per l'anno 2009 e il naturale confronto con l'annualità precedente. Nel grafico sottostante sono evidenziati i flussi d'ingresso nelle liste di mobilità e come si sono sviluppati durante l'arco dei 12 mesi del 2008 e del 2009. Questi flussi sono composti sia dalla mobilità indennizzata (prevista per i licenziamenti collettivi per le aziende con più di 15 dipendenti) che non indennizzata (per le aziende con meno di 15 dipendenti non intenzionate ad avviare procedure di licenziamento collettivo).

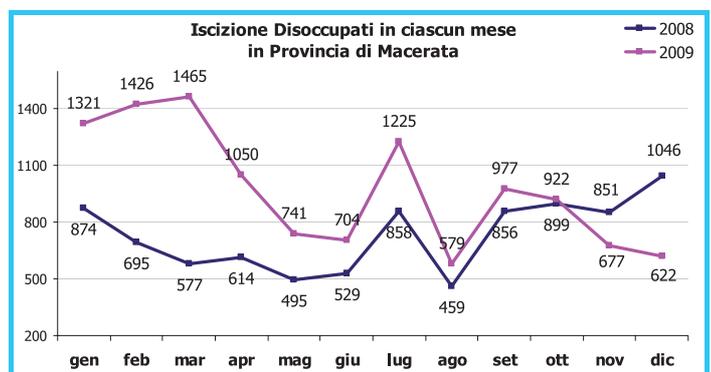


La lettura rende esplicita la partenza della crisi dal mese di ottobre 2008, con la linea di tendenza che sale con vertiginosa costanza, per poi frenare gradualmente nei primi sei mesi del 2009, ma sempre su livelli più elevati rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Segue una fase molto altalenante composta da picchi estremi in alto e in basso con un assestamento finale che tende a riportare la mobilità quasi sui livelli del 2008: un segnale che fa ben sperare per il futuro.

I 12 Comuni con più iscritti alla mobilità:

- 1 – Civitanova Marche n° 413 iscritti;
- 2 – Macerata n° 253 iscritti;
- 3 – Potenza Picena n° 196 iscritti;
- 4 – Tolentino n° 183 iscritti;
- 5 – Corridonia n° 167 iscritti;
- 6 – Recanati n° 165 iscritti;
- 7 – Porto Recanati n° 99 iscritti;
- 8 – Morrovalle n° 92 iscritti;
- 9 – Matelica n° 89 iscritti;
- 10 – San Severino Marche n° 83 iscritti;
- 11 – Cingoli n° 80 iscritti;
- 12 – Monte San Giusto n° 79.

Disoccupati e inoccupati – Il grafico seguente illustra il flusso di lavoratori in stato di disoccupazione iscritte ai Ciof provinciali, ponendo a confronto il 2008 con il 2009. Nei numeri sono compresi anche gli inoccupati, ovvero le persone che sono alla ricerca della prima occupazione.



Anche in questo caso i dati sono omogenei con quelli del grafico precedente riferito alla mobilità, con le cifre relative agli ultimi mesi del 2009 che si stanno uniformando al trend del 2008 ante crisi.

Assunzioni – L'ultimo schema riporta le assunzioni registrate attraverso il sistema CoMarche per le comunicazioni on line dei rapporti di lavoro, in vigore dal 2008. Il trend del 2009 è perfettamente identico a quello del 2008, solo su livelli (approssimativamente del 20%) più bassi determinati evidentemente dalla crisi. Anche in questo caso i dati di fine anno tornano a coincidere: se dovesse continuare così starebbe a significare che la crisi è alle spalle e bisogna essere pronti per il rilancio.



Curiosità – In provincia di Macerata nel 2009 sono stati assunti 51.275 lavoratori (26.263 donne e 25.012 uomini) di cui 38.398 italiani, 4.086 comunitari e 8.791 extra comunitari.

CASSA INTEGRAZIONE

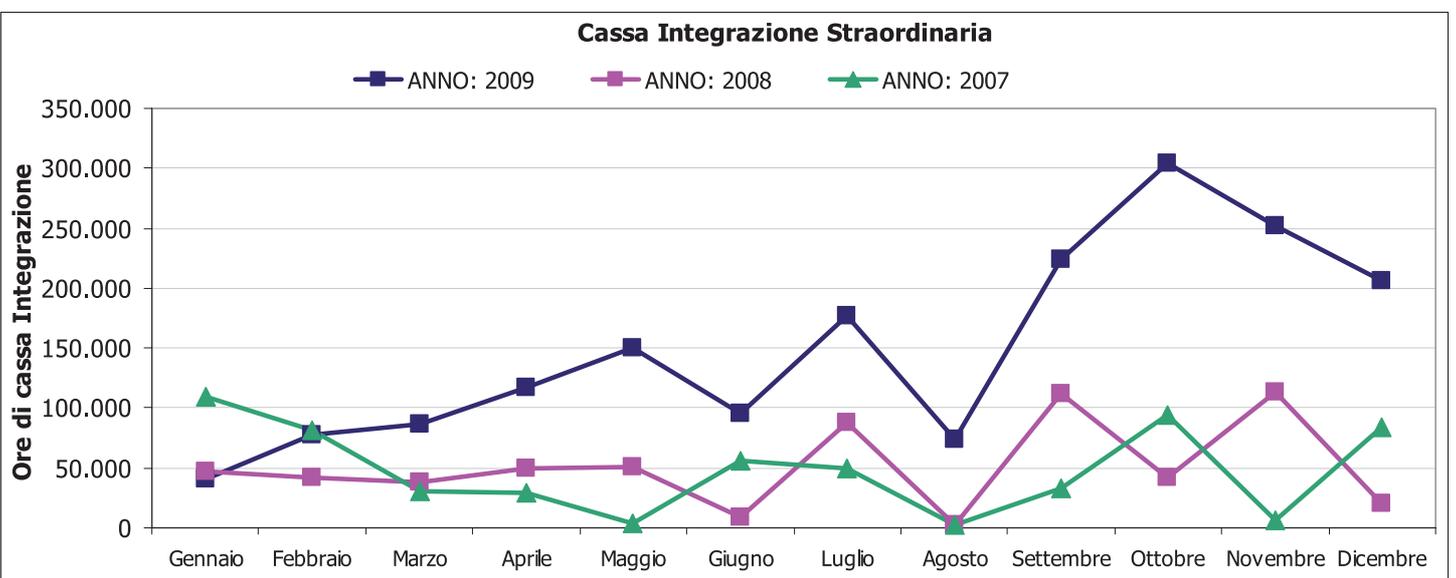
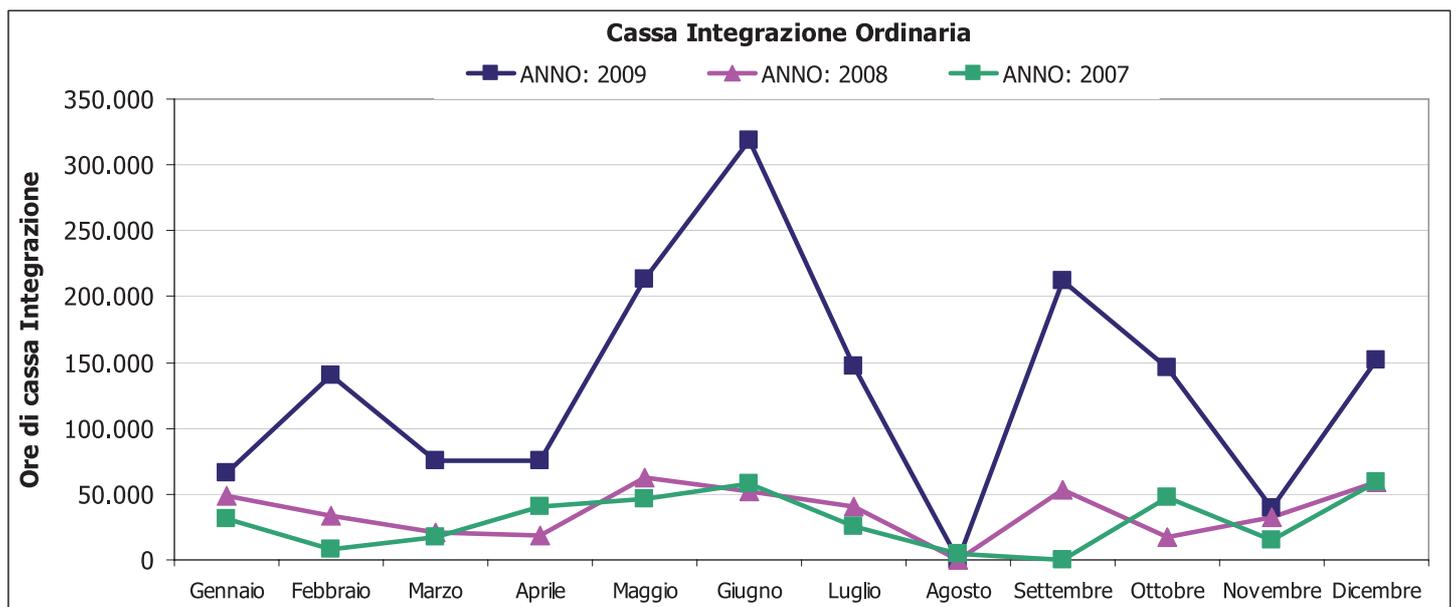
Rilevazione dati anno 2009

CIGO - Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria

La Cigo in provincia di Macerata ha sempre avuto un andamento abbastanza stabile, come si può osservare dal grafico sottostante dove le linee degli anni 2007 e 2008 camminano generalmente al di sotto delle 50mila ore mensili. Infatti la media mensile delle due annualità è di 30.000 ore per il 2007 e di 36500 ore per il 2008. La crisi ha fatto lievitare il ricorso alla Cassa Integrazione Ordinaria che mediamente per il 2009 si è attestata intorno alle 132.000 ore mensili con i picchi massimi di giugno (318.517 ore) e di settembre (212.144 ore). Dopo una fase altalenante preoccupa la chiusura in rialzo di dicembre, anche se meno vistosa rispetto ad altri mesi.

CIGS - Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria

La Cigs consente di sospendere l'attività lavorativa nelle imprese con più di 15 dipendenti, integrando la retribuzione dei lavoratori in caso di crisi aziendale, processi di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione aziendale o procedure concorsuali: situazioni di crisi lunghe e dall'esito incerto. Il relativo grafico mette in evidenza come nella nostra provincia il trend nel corso degli anni sia costante, con il 2009 che si è evidentemente mosso su livelli più alti e ha raggiunto il picco massimo nel mese di ottobre (304.657 ore). Confortante la discesa costante dei mesi successivi che lascia prevedere il ritorno alla normalità dopo il primo trimestre del 2010.



AVVISO PUBBLICO PROVINCIALE

**Le agevolazioni finanziarie
per la creazione di nuovi posti di lavoro
Intervento di 140.000 euro**



“La finalità del presente Avviso Pubblico – spiega l’Assessore Andrea Blarasin – è quella di sviluppare percorsi d’integrazione e migliorare inserimento e reinserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati, per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro”.

Destinatari

L’intervento prevede agevolazioni a favore di Imprese e Società cooperative iscritte alla Cciaa, con sedi/unità operative in provincia di Macerata, che si rendano disponibili a politiche di ampliamento della propria base organica attraverso assunzioni a tempo determinato, full-time o part-time (12 o 24 mesi), o indeterminato, full-time e part-time. Le assunzioni dovranno avvenire nelle sedi operative in provincia.

Entità dell’intervento

L’intervento è stato finanziato con 140mila euro. L’importo del contributo per ogni assunzione a tempo indeterminato full-time è di 7mila euro; per ogni assunzione a tempo determinato full-time di 12 mesi c’è un contributo di 2mila euro; se l’assunzione è invece per 24 mesi il contributo sarà di 3mila euro. Tali importi saranno elevabili del 30% qualora le assunzioni riguardassero lavoratori disabili in aggiunta alla quota di collocamento obbligatorio e del 10% riguardando lavoratori di età superiore a 45 anni o donne. Nel caso di contratto a tempo indeterminato o determinato part-time l’importo del contributo sarà ridotto in proporzione sulla base conven-

zionale di 40 ore settimanali. In ogni caso, indipendentemente dal numero di trasformazioni di contratto full-time o part-time, l’importo massimo erogabile per ogni azienda è di 16mila euro. L’assunzione dovrà garantire il passaggio dei destinatari dallo status di inoccupato-disoccupato a quello di occupato. Il contributo verrà erogato in unica soluzione fino a esaurimento delle risorse disponibili e previo superamento del periodo di prova (se previsto) e sarà subordinato alla stipula di una fidejussione.

Categorie dei lavoratori coinvolti

Interessati a questo Avviso Pubblico sono i lavoratori inoccupati e disoccupati iscritti ai Centri per l’Impiego della provincia di Macerata e appartenenti a una delle seguenti categorie:

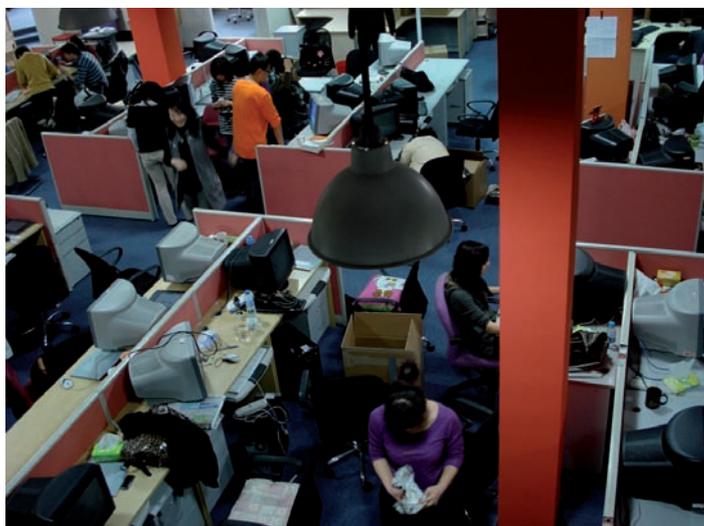
- 1 – soggetti espulsi dai processi produttivi o in mobilità o in Cigs;
- 2 – soggetti inoccupati o disoccupati da almeno 6 mesi;
- 3 – disoccupati/e di età superiore a 50 anni;
- 4 – extracomunitari in possesso di regolare certificato di soggiorno che si spostino all’interno di Stati membri dell’Unione Europea alla ricerca di una occupazione;
- 5 – donne vittime della violenza.

Modalità di presentazione delle domande

La richiesta deve essere effettuata dall’Impresa preventivamente rispetto all’instaurazione del rapporto di lavoro, redatta esclusivamente sul modello apposito. Al termine della fase istruttoria l’assegnazione del contributo avverrà per le domande che raggiungeranno il punteggio minimo richiesto di 60/100. Non saranno formulate graduatorie e la priorità verrà data in base all’ordine di arrivo delle richieste; queste dovranno pervenire tramite raccomandata a/r o con consegna a mano presso l’Ufficio Protocollo del Ciof territorialmente competente, sulla base della localizzazione dell’unità produttiva. Farà fede la data di ricezione apposta dall’Ufficio Protocollo del Ciof competente e non il timbro dell’Ufficio postale accettante.

Comunicazione

L’elenco delle domande ammesse o respinte sarà aggiornato e pubblicato sul sito ufficiale della Provincia di Macerata (www.lavoro.mc.it) entro il 15 di ogni mese e la sua pubblicazione costituisce, a tutti gli effetti, una formale comunicazione. La Provincia, comunque, provvederà a notificare ai richiedenti per mezzo fax l’ammissione provvisoria al contributo, il suo importo e le modalità di erogazione dello stesso.

AVVISO PUBBLICO PROVINCIALE**Stabilizzazione dei posti di lavoro****Intervento di 188.000 euro**

L'Assessore Andrea Blarasin: "E' un intervento della Provincia di Macerata finalizzato alla prevenzione dei fenomeni di precarietà e di discontinuità lavorativa, per eliminare la discriminazione di genere, sostenendo all'interno del sistema produttivo locale la stabilità dei rapporti di lavoro.

Destinatari

L'intervento prevede aiuti a favore delle Imprese, Società cooperative, iscritte nel registro delle Imprese della Cciaa, con sedi/unità operative ubicate in provincia di Macerata, per la trasformazione di rapporti atipici in contratti di lavoro a tempo indeterminato full-time o part-time. Non sono ammissibili le assunzioni di lavoratori a domicilio, di pensionati e di soggetti che, nell'ultimo rapporto di lavoro precedente lo stato di disoccupazione, siano stati alle dipendenze di aziende i cui assetti proprietari coincidono con le imprese che li assumono.

Entità dell'intervento

La somma complessiva disponibile per la realizzazione dell'intervento è di 188mila euro e l'importo del contributo per ogni trasformazione di contratto a tempo indeterminato full-time è di 5.600 euro. Tale cifra sarà elevabile del 30% qualora le assunzioni riguardassero lavoratori disabili in aggiunta alla quota di collocamento obbligatorio e del 10% interessando lavoratori/lavoratrici di età superiore ai 45 anni o, ancora, donne. Nel caso di trasformazione di contratto a tempo indeterminato part-time l'importo del contributo sarà ridotto proporzionalmente sulla

base convenzionale di 40 ore settimanali. In ogni caso, indipendentemente dal numero di trasformazioni di contratto full-time o part-time, l'importo massimo erogabile è di 16mila euro per ogni singola impresa. La somma verrà erogata in unica soluzione fino a esaurimento delle risorse disponibili, a trasformazione avvenuta del rapporto di lavoro e previo superamento del periodo di prova (se previsto).

Categorie dei lavoratori coinvolti

Interessati a questo Avviso Pubblico sono i lavoratori/lavoratrici con contratto atipico in essere nel periodo di validità del Bando (da almeno 3 mesi), il cui contratto viene trasformato a tempo indeterminato presso sedi/unità operative aziendali localizzate in provincia di Macerata. I contratti di lavoro atipici rientranti nel presente Bando ricadono nelle seguenti tipologie:

- 1 – contratti di lavoro a tempo determinato;
- 2 – collaborazione occasionale;
- 3 – contratti d'inserimento e reinserimento lavorativo;
- 4 – collaborazione a progetto;
- 5 – associazione in partecipazione;
- 6 – contratti di lavoro a chiamata (lavoro intermittente);
- 7 – contratti di lavoro ripartito.

Modalità di presentazione delle domande

La richiesta di contributo deve essere effettuata dall'Impresa prima della trasformazione del rapporto di lavoro atipico in essere e va redatta esclusivamente su apposito modello. Dovrà pervenire a mezzo Raccomandata A/R o consegnata a mano presso l'Ufficio Protocollo del Ciof territorialmente competente in base alla localizzazione della sede/unità produttiva dell'Impresa. Farà fede la data apposta dall'Ufficio Protocollo del Ciof e non il timbro dell'Ufficio Postale accettante. La Provincia di Macerata procederà al finanziamento delle domande ammesse secondo l'ordine cronologico di ricezione, fino a esaurimento delle risorse disponibili.

Comunicazione

L'elenco delle domande ammesse o respinte sarà aggiornato e pubblicato sul sito ufficiale della Provincia di Macerata (www.lavoro.mc.it) entro il 15 di ogni mese e la sua pubblicazione costituisce, a tutti gli effetti, una formale comunicazione. La Provincia notificherà per mezzo fax l'ammissione provvisoria al contributo, il suo importo e le modalità di erogazione dello stesso.

CENTRO PER L'IMPIEGO DI MACERATA

Cingoli: nel settore degli alimentari si richiede un tecnico alimentare con esperienza specifica;

Cingoli: nel settore del turismo si cerca una addetta alla reception che abbia una ottima conoscenza delle lingue inglese e francese, è richiesta una flessibilità di orario nel lavoro;

Corridonia: fabbrica di calzature ha necessità di una persona responsabile al controllo di qualità delle orlature e che abbia una esperienza specifica;

Macerata: agenzia di assicurazioni ricerca un perito liquidatore che in questo ambito abbia maturato almeno tre anni di esperienza;

Macerata: azienda commerciale richiede un manutentore di acquari che abbia esperienza specifica nel settore e predisposizione alla vendita;

Macerata: istituto di bellezza assume estetista in possesso di diploma triennale;

Macerata: nel settore dei pubblici esercizi si cerca un cuoco che abbia una specifica esperienza;

Macerata: agenzia assicurativa cerca per il proprio organico un promotore assicurativo di età compresa tra i 22 e i 32 anni;

Macerata e Provincia: nel settore del commercio e dell'assistenza tecnica di apparecchiature diagnostiche medicali occorre un agente di commercio fornito di diploma o laurea a indirizzo elettronico;

Montecassiano: azienda tessile assume operaia ricamatrice con esperienza specifica, anche come cucitrice;

Potenza Picena: agenzia web cerca web designer con conoscenza specifica e relativo utilizzo dei programmi per la realizzazione di siti internet, con età compresa tra i 18 e i 29 anni;

Sforzacosta: nel settore edile si richiede un muratore con specifica esperienza.

CENTRO PER L'IMPIEGO DI TOLENTINO

Matelica: azienda metalmeccanica richiede un manutentore di macchine utensili con esperienza munito di diploma di perito tecnico;

Muccia: centro estetico ricerca estetista diplomata o con esperienza acquisita;

Muccia: nel settore dell'arredamento si assume un apprendista addetto all'intonacatura e alla piastrellatura dei top per cucine, anche senza esperienza;

San Ginesio: attività di parrucchieria assume una parrucchiera esperta o in età di apprendistato;

San Severino Marche: un centro benessere ha necessità di assumere una estetista diplomata o con esperienza;

San Severino Marche: nel settore manifatturiero si richiede un ingegnere meccanico addetto alla progettazione;

Sarnano: azienda metalmeccanica ricerca un tecnico commerciale con esperienza nel settore, futuro direttore commerciale disposto a frequenti trasferte;

Toleantino: nel settore della pelletteria/conceria si offre un posto di lavoro a un manutentore di impianti elettrici, preferibilmente un esperto elettricista;

Toleantino: un centro estetico richiede una estetista diplomata o con esperienza;

Toleantino: nel settore metalmeccanico si assume un progettista/disegnatore meccanico, laureato in ingegneria meccanica o diplomato perito meccanico, è necessaria la conoscenza di autocad;

Toleantino: uno studio commerciale ricerca un consulente/collaboratore laureato in economia o diplomato ragioniere con esperienza in contabilità, redazione bilanci, fisco;

Toleantino: azienda operante nel settore della pelletteria/conceria ricerca laureati in chimica addetti alla gestione dei prodotti chimici per conceria/tintoria;

Toleantino: nel settore della ristorazione si assume un cuoco con esperienza, orario di lavoro serale/notturno;

Toleantino: azienda operante nel campo della termoidraulica ricerca un operaio esperto e un apprendista;

Urbisaglia: nel settore metalmeccanico si richiedono saldatori e addetti a macchine a controllo numerico computerizzato con esperienza.

CENTRO PER L'IMPIEGO DI CIVITANOVA

Civitanova Marche: nel settore calzaturiero si assume un rifinitore di calzature iscritto nelle liste di mobilità;

Civitanova Marche: azienda calzaturiera ricerca un tagliatore di tomaie esperto nell'utilizzo della macchina Cad;

Civitanova Marche: azienda calzaturiera cerca un cucitore "black-rapid" con esperienza specifica nella mansione;

Macerata e provincia: agenzia assicurativa richiede un sub agente assicurativo con esperienza, anche in ambito finanziario;

Numana: nel settore turistico si assume una addetta alla reception con una buona conoscenza della lingua inglese e tedesca;

Porto Potenza Picena: azienda tessile cerca un responsabile di produzione con funzione di capo reparto, analista di temi e metodi produttivi;

Porto Potenza Picena: fabbrica di calzature assume, con contratto da aprile, impiegato di produzione esperto sia per l'aspetto contabile che di avanzamento della produzione;

Porto Potenza Picena: si cerca estetista in possesso di qualifica per lavoro da maggio ad agosto;

Porto Potenza Picena: nel settore turistico si richiede una persona addetta alla reception con esperienza e buona conoscenza della lingua inglese;

Recanati: nel campo dei servizi alle aziende si cerca una persona addetta alle relazioni commerciali con l'estero, con esperienza maturata nel settore, ottima conoscenza della lingua inglese e di un'altra lingua, preferibilmente con diploma superiore o laurea;

Recanati: sono richiesti da un'azienda di assemblaggio meccanico lavoratori in età di apprendistato;

Recanati: ditta commerciale assume un contabile con esperienza nella tenuta della contabilità generale per aziende artigiane e registrazione Iva.

DOMANDE DI LAVORO

In questo elenco ci sono alcune professionalità umane attualmente disponibili nel territorio provinciale maceratese desunte dagli elenchi dei Ciof:

operaio generico n° 535;
 personale di segreteria n° 263;
 commesso di vendita n° 172;
 magazziniere n° 162;
 autista 155;
 manovale edile 142;
 addetto ai servizi di pulizia n° 133
 muratore n° 122;
 barista n° 121;
 addetto alla segreteria n° 119;
 coadiutore amministrativo n° 116;
 tecnici intermedi di ufficio n° 105
 commesso di banco n° 85;
 cameriere n° 80;
 addetto alla manovra n° 73;
 aiuto cuoco n° 72;
 ausiliario assistenza anziani n° 72
 addetto imballo, magazzino e consegna merce n° 71;
 lavapiatti n° 67;
 collaboratori domestici n° 60;
 commesso di negozio n° 59;
 addetto al magazzino n° 58;
 collaboratore amministrativo n° 58
 artigiani e operai meccanici specializzati n° 57;
 baby sitter n° 54;
 personale non qualificato delle attività industriali n° 50;
 imbianchino n° 49;
 operatore amministrativo n° 49;
 bracciante agricolo n° 48;
 cameriere ai piani n° 46;
 addetti all'assemblaggio e produzione in serie di articoli industriali n° 45;
 calzolaio n° 44;
 cassiere n° 44;
 addetto carico scarico merci n° 43
 magazziniere consegnatario n° 43
 manovale assemblaggio meccanico n° 43;

cucitore a macchina per abbigliamento in serie n° 41;
 elettricista n° 41;
 personale cucina e servizio dei fast food n° 40;
 operatore commerciale per l'Italia n° 39;
 addetto alle relazioni commerciali con l'estero n° 36;
 manovale industriale n° 36;
 ragioniere n° 36;
 terminalista di computer n° 35;
 lavorante in oro e argento n° 34;
 addetto imballaggio n° 33;
 carpentiere edile n° 31;
 garzone di cucina n° 31;
 manovale assemblaggio elementare n° 31;
 assistente amministrativo n° 31;
 addetto alla reception n° 30;
 commessi e assimilati n° 30;
 idraulico n° 30;
 orlatore di calzature n° 30;
 centralinista telefonico n° 29;
 consegnatario n° 29;
 falegname n° 29;
 operaio per assemblaggio prodotti industriali n° 29;
 cuoco n° 28;
 personale addetto all'accoglienza, informazione e assistenza clienti n° 28;
 manovale assemblaggio elettrico n° 27;
 contabile n° 26;
 saldatore n° 26;
 camionista n° 25;
 domestico familiare n° 25;
 operatore sociale per assistenza a domicilio n° 25;
 collaboratrice familiare n° 24;
 meccanico riparatore d'auto n° 24
 parrucchiere per signora n° 23;
 tecnico di controllo qualità industriale n° 23;
 cameriere di sala n° 22;
 corriere n° 22;
 stampatore materie plastiche n° 22
 piastrellista n° 21;
 dattilografo n° 19;
 giardiniere n° 19;
 stiratrice in lavanderia n° 19.

Un bell'esempio di coraggio e capacità TRE GIOVANI IMPRENDITRICI



Nella foto Giorgia, Cristina e Monica, tre giovani ragazze che non hanno esitato ad affrontare il lavoro in modo autonomo senza ingrossare le file del collocamento. La loro scelta nel tempo si è rivelata giusta dimostrando che l'iniziativa paga. Tanto che la loro attività, l'asilo nido "Bimbo mania" a Sforzacosta, si è trasferita nei locali più ampi di via Tano per soddisfare le crescenti richieste e offrire un servizio migliore. Oggi l'asilo può accogliere fino a 23 bimbi da 0 a 3 anni; nei loro

compiti le tre imprenditrici sono aiutate da due assistenti e insieme si prendono cura dei piccoli ospiti, svolgendo attività ludiche ed educative.

Corte di Giustizia europea L'ANZIANITÀ NEL LAVORO

"L'anzianità può essere un principio per selezionare le assunzioni...". E' quanto ha stabilito la Corte di Giustizia europea in una sentenza decidendo in merito alla legislazione tedesca, nella parte in cui fissa a 30 anni l'età massima per l'assunzione di Vigili del Fuoco. Il limite di età ha lo scopo di garantire il carattere operativo e il buon funzionamento del corpo dei Vigili del Fuoco. Sul punto, la Corte ha sottolineato che il fatto di disporre di capacità fisiche particolarmente elevate può essere considerato un requisito professionale determinante per l'esercizio di alcune professioni. L'età però non può condizionare i licenziamenti: tutti uguali dinanzi alla perdita del posto di lavoro. La Corte europea, infatti, stabilisce il principio della non discriminazione e, ai fini del calcolo del termine di preavviso di licenziamento, non sono ammissibili criteri differenziati a seconda dell'anzianità d'impiego del lavoratore.

Nuove idee per l'occupazione

I MESTIERI DELLO SPETTACOLO

La Puglia punta a creare nuove professioni che riguardano il patrimonio artistico e culturale regionale. Un suggerimento che può essere valido anche per la nostra provincia. Storicamente Macerata vive di un turismo estivo grazie all'arena Sferisterio con la stagione lirica. Questa realtà è uno stimolo per creare nuove occupazioni nel mondo dello spettacolo: non è un caso che Macerata ha dato i natali a Dante Ferretti, uno dei più famosi scenografi del mondo, insignito del Premio Oscar.



formaLavoro
Newsletter periodico mensile dell'Assessorato alle Politiche Formative e del Lavoro della Provincia di Macerata
Anno 2010, n° 4



Direttore
Franco Capponi
Direttore responsabile
Alessandro Feliziani



Direzione e Amministrazione
Provincia di Macerata
Corso della Repubblica, 28
62100 Macerata
Registrazione al
Tribunale di Macerata n° 491
del 07/04/2003
Spedizione in a. p. 70%
Commerciale Business Macerata



Testi
Fernando Pallocchini
Nazzarena Luchetti
Progetto grafico
Studio Barbara Trasatti
Stampa
Tipografia San Giuseppe

Diffusione gratuita

Per ricevere *formaLavoro* chiamare il numero verde 800361644 o inviare una e-mail a task@sinp.net

Per gli ultimi aggiornamenti e per l'iscrizione alla newsletter web visitare il sito <http://newsletter.lavoro.mc.it/>

INDIRIZZI UTILI

Assessore alla Formazione Professionale, Politiche del Lavoro, Politiche Giovanili

Via Armaroli, 42/44 Macerata 62100
Tel. 0733.248333
segreteria 0733.248329
Dott. Andrea Blarasin
andrea.blarasin@provincia.mc.it

Settore Formazione, Scuola

Via Armaroli, 42/44 Macerata 62100
Tel. 0733.248840
Fax 0733.248331/5
Dirigente dott. Simone Ciattaglia
formazione@provincia.mc.it

Settore Politiche del Lavoro

Via Armaroli, 42/44 Macerata 62100
Tel. 0733.248850
Fax 0733.248331/5
Dirigente dott. Mauro Giustozzi
lavoro@provincia.mc.it