

Ministero della Gioventù e Upi

TRE MILIONI DI EURO PER MILLE E UNA GIOVANE IDEA

Futuro e politiche per le nuove generazioni. E' stato questo il tema del workshop che si è tenuto lo scorso febbraio a Roma. L'evento è stato promosso dal Ministro della Gioventù, Giorgia Meloni, insieme con l'Unione delle Province Italiane ed è stata una occasione di confronto e approfondimento collettivo tra esperti in questioni giovanili e i rappresentanti delle Istituzioni. All'incontro ha partecipato l'Assessore alle Politiche del Lavoro Andrea Blarasin che sostiene l'importanza di interventi organizzativi a favore dei giovani. Durante l'incontro è stata presentata l'iniziativa **"Mille e una giovane idea"** a cui sono destinati 3 milioni di euro per progetti proposti dalle Province a favore dei giovani, il cui bando sarà emanato in aprile. E' una iniziativa che si colloca nel contesto più ampio di un impegno pluriennale che Upi sta portando avanti con il Ministro della Gioventù attraverso l'iniziativa **"Azione Province Giovani"**, un segnale che vuole mettere l'accento sull'attenzione che il sistema delle Province riserva alle nuove generazioni. Il Ministero della Gioventù non può che operare nella direzione di una società che si adegua al mercato del lavoro mentre questo cambia. La precarietà del lavoro giovanile e il rischio di esclusione sociale devono essere affrontati con azioni generali capaci di comprendere ambiti diversi. L'obiettivo è quello di creare imprese e, in generale, di valorizzare il potenziale dei giovani nella loro scommessa sul futuro. " Le politiche giovanili - ha precisato il Ministro Giorgia Meloni, intervenendo al convegno - devono essere lette come una opportunità di mettere in campo strumenti a favore dei giovani, in rapporto con Regioni, Province e Comuni, perché così si possono intercettare meglio le necessità

dei giovani". Le Province hanno un ruolo fondamentale nel coordinamento delle politiche per i giovani, perché si occupano di istruzione, di formazione professionale, di lavoro, di ambiente e di sviluppo. Temi questi su cui partire per mettere in campo strumenti e competenze capaci di permettere ai giovani di crescere e competere nella nuova società globale. "La nostra idea non è quella di distribuire tanti aiutini - continua ancora Giorgia Meloni - ma di mettere in moto l'ascensore sociale e rimuovere gli ostacoli che impediscono una vera mobilità sociale e fanno sentire il giovane inade-



L'Assessore Andrea Blarasin con il Ministro Giorgia Meloni

guato". Bisogna quindi fare spazio a tutte quelle scelte che sapranno interpretare le necessità dei giovani, fornire la giusta motivazione facendo capire loro che anche a trent'anni si possono realizzare cose importanti. "La Provincia di Macerata si è già attivata - puntualizza l'Assessore Blarasin - e sono allo studio diversi progetti, in grado di coinvolgere il nostro territorio e le sue realtà sociali. Questo perché soprattutto nei momenti di crisi è fondamentale responsabilizzare le generazioni più giovani di fronte alle sfide della società contemporanea, quando il coraggio e la creatività possono effettivamente fare la differenza".

L'Europa per i giovani

EURODESK**Un network di centri d'informazione sulle opportunità europee per il lavoro**

L'Eurodesk fornisce servizi informativi sulle opportunità europee per i giovani. Queste informazioni sono di carattere generale come la possibilità di studio all'estero, le opportunità di finanziamento dell'Unione europea e le organizzazioni in materia di politiche giovanili in Europa, e vengono diramate attraverso i punti Eurodesk e Informagiovani. I punti informativi si trovano presso gli Enti che hanno dato la loro adesione annuale pagando un canone che consente di utilizzare il data-base e la Provincia di Macerata è tra questi. Ci sono 1000 punti Eurodesk in 29 paesi europei che possono essere contattati sia direttamente che sul portale www.eurodesk.org.

Il costo del 2009 per la Provincia

Per l'anno 2009 la Provincia di Macerata ha pagato 8mila euro per l'adesione, ha inserito una dipendente ed ha attivato un contratto di collaborazione con un soggetto esterno da 20mila euro per 12 ore settimanali, creando però un doppione in quanto un punto Eurodesk era già presente nel Comune di Macerata.

Organizzazione attuale

Per quanto concerne la Provincia, è Eurodesk è presente nel solo Ciof di Civitanova Marche; per attivare il portale negli altri due Ciof (anche se in realtà Macerata ha quello del Comune) servirebbero altri 1000 euro per ogni antenna. Intanto la Provincia sta aggiornando il portale Lavoro in modo da poter pubblicare una selezione d'informazioni tratte dalle reti Eurodesk ed Eures per rendere ancora più uniforme l'erogazione dei servizi europei riguardanti la formazione e il lavoro. Nel Ciof di Civitanova Marche i servizi Eurodesk ed Eures sono integrati in un unico sportello di orientamento e informazione; attualmente ci sono impiegate due persone di ruolo qualificate, temporaneamente seguite dalla Consulente Eures della Provincia di Macerata. I giorni di apertura al pubblico sono il lunedì, il mercoledì e il venerdì dalle ore 11:00 alle ore 13:00; al di fuori di tali orari si può essere ricevuti per appuntamento. La prima accoglienza è comunque garantita negli orari di apertura del Centro per l'Impiego, essendo i servizi dell'Unione europea per il lavoro e la formazione integrati con i servizi del Ciof.

European Employment Services

EURES**Un network di servizi pubblici per l'impiego, associazioni di lavoratori e datori di lavoro**

L'Eures è una struttura creata dalla Commissione europea nel 1993, coordinata dalla stessa e svolge un servizio gratuito. È un network di servizi pubblici per l'impiego, per le associazioni di categoria dei lavoratori e per i datori di lavoro; agevola la possibilità di occupazione in ambito comunitario, assistendo i lavoratori (giovani, adulti, disabili, donne, occupati, disoccupati) nella ricerca di un lavoro in uno Stato diverso dal proprio, e i datori di lavoro nel reclutamento di lavoratori sempre in ambito europeo. L'Eures fornisce servizi informativi, di orientamento e d'incrocio tra domanda e offerta di lavoro.

Gli strumenti

Nel sito internet di Eures (<http://eures.europa.eu>) c'è il Portale della Mobilità professionale dove sono elencate tutte le offerte di lavoro disponibili nei 31 Paesi della rete. C'è poi la risorsa umana composta da oltre 700 consulenti, presenti nei 31 Paesi aderenti, che forniscono informazioni e risposte su tutti gli aspetti relativi alle condizioni di vita e di lavoro in ognuno di questi Stati, tendenze nel mercato del lavoro europeo, disponibilità di manodopera, carenze ed eccedenze di forza lavoro, condizioni di vita e di lavoro, legislazione e contratti di lavoro, legislazione sociale e opportunità formative. Chi è in cerca di lavoro può registrare il proprio curriculum vitae on-line e iscriversi alla newsletter che, poi, avvisa delle opportunità corrispondenti al profilo professionale.

Come funziona in Provincia

La rete Eures è a costo zero per la Provincia; può erogare gli stessi servizi e data-base Eurodesk tramite iscrizione gratuita o attivando un abbonamento annuale (costo 30 euro) a pubblicazioni di Eurocultura. C'è anche la possibilità di creare un punto Euroguidance per fornire gratis tutte le pubblicazioni rilevanti relative ai settori della formazione e del lavoro nell'Unione europea. Il Consulente Eures, presente nel Ciof di Tolentino, è formato con fondi comunitari gestiti dal Ministero del Lavoro. In questo periodo il Ciof di Tolentino sta organizzando un nuovo servizio d'informazione, in autoconsultazione, con orari di apertura più ampi e un'area dedicata ai servizi europei per l'occupazione e la formazione.

Discriminazione retributiva

DONNA, L'INSOSTENIBILE LEGGEREZZA DELLA BUSTA PAGA

di Nazzarena Luchetti

Lilly Ledbetter era un'operaia della Goodyear. Al momento della pensione fece 4 calcoli e si rese conto che per 19 anni l'avevano pagata meno dei colleghi uomini pur ricoprendo le stesse mansioni: riceveva una paga inferiore perché donna e l'azienda, così facendo, aveva risparmiato 200mila euro. Un anno dopo in America è stata approvata la legge "Lilly Ledbetter" per l'equità salariale, intitolata alla donna che se ne era fatta promotrice. Lei non è stata risarcita ma tutte le donne americane non saranno più discriminate. Almeno sulla carta, perché la parità, spesso, è più dichiarata che reale. In Inghilterra solo lo scorso anno ci sono state ben

44mila cause di lavoro legate a discriminazioni retributive. In Italia secondo la legge 125/91, "E' discriminazione qualsiasi atto, patto o comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando, anche in via indiretta, i lavoratori in ragione del sesso". Di recente sono state introdotte nuove norme con il decreto del 25 gennaio 2010 che s'integrano con la direttiva del 2006 sui principi delle pari opportunità e della parità occupazionale. Questi strumenti stabiliscono l'illegalità nel discriminare le donne pagandole meno degli uomini a parità di lavoro. Un recente rapporto della Bocconi sulla differenza salariale evidenzia che la donna guadagna tra il 23% e il 25% meno di un uomo (consoliamoci, in Francia la differenza è addirittura del 42%: altro che vie en rose!). In altre parole, non serve rilanciare la produzione e combattere la disoccupazione se insieme non si assicurano misure contro la discriminazione. La disparità salariale tra uomini e donne comporta povertà anche in età avanzata perché il divario retributivo si riversa sulle pensioni. Il settore del terziario e dei servizi è quello dove emergono di più le differenze salariali: qui 1/3 delle donne è sotto i 1000 euro al mese e appena 1/5 supera i 1500 euro; se il salario femminile viene stabilito con contrattazione individuale ci sono più differenze, mentre si registrano minori disparità nella Pubblica Amministrazione. Nonostante il raggiungimento di titoli di studio elevati offra alle donne maggiori opportunità di retribuzioni, la differenza



permane: solo il 38% delle donne laureate, rispetto al 54% degli uomini, raggiunge livelli di retribuzione oltre i 1500 euro. Il gap cresce con una scolarizzazione inferiore: il 46% delle donne con un basso livello di istruzione sta sotto i 1000 euro mensili contro il 25% degli uomini con pari titolo di studi. La disparità è legata anche alle dinamiche occupazionali di alcune zone d'Italia: dal Nord al Sud si allarga la forbice della diversità e si evidenziano più consistenti condizioni di svantaggio per le donne. Ma quali sono i motivi per cui le donne guadagnano meno degli uomini? La ricerca della Bocconi rileva che il problema vero sta negli attuali

modelli culturali e sociali: il solo fatto di essere donna comporta un inquadramento più basso, per non parlare delle donne in posizioni di potere che si trovano spesso a spiegare all'interlocutore che lei non è la segretaria del capo ma il capo in persona. Essere uomini e avere la busta paga più pesante è frutto della vecchia convinzione

che l'uomo mantenga la famiglia e quindi meriti di più. Non è un caso che in molti uffici non si chieda mai: "Quanto guadagni?" Le disparità nell'immaginario collettivo sono considerate normali: una donna che chiede è una donna che sceglie il confronto (alla pari), che usa la logica, la razionalità, la forza dei fatti, dove invece il pregiudizio vuole la dolcezza, l'accondiscendenza, la passività. Molte rinunciano ai propri obiettivi e hanno un atteggiamento rassegnato, non discutono il contratto di lavoro e pensano che basti lavorare bene per essere premiate, anche senza chiedere, spesso invece chi non chiede non ha. Si accettano disparità per paura di perdere il posto di lavoro. Eleanor Roosevelt affermava: "Nessuno può farti sentire inferiore senza il tuo consenso", ciò vuol dire che le donne devono impegnarsi di più per difendere i loro diritti. Spesso gli atteggiamenti poco corretti di alcune donne (come rimanere in maternità oltre il tempo necessario) creano il dubbio di poter contare davvero sulle risorse femminili. Maggiore consapevolezza di sé, superamento di pregiudizi e del confine dei ruoli costituiscono il presupposto per ottenere la parità: prima di tutto sociale.

Tourbillon dirigenziale

ANTONELLA GARBUGLIA

Nuovo dirigente del settore delle Politiche del Lavoro



Incontriamo la dottoressa Antonella Garbuglia, attuale dirigente provinciale nel settore delle Politiche del Lavoro, proveniente dal settore Cultura, Turismo e Servizi sociali.

“Che differenza ha riscontrato tra i due incarichi?”

Rispetto al precedente, questo settore ha dei ritmi diversi, sicuramente più pressanti. Nell'altro le responsabilità erano meno urgenti, con più valore discrezionale. Quello del lavoro, è un settore più tecnico con un forte impatto sulla realtà che non sempre è rosea, anzi. E' un settore complesso dove più che le parole conta la concretezza del fare. Inoltre, mentre nel precedente incarico gli obiettivi da raggiungere erano più a largo raggio, in questo settore i risultati devono necessariamente essere immediati. Comunque la mia esperienza trentennale nell'Amministrazione provinciale mi ha portato a gestire varie specificità, quindi mi auguro di affrontare con competenza anche questa nuova missione.

“Come si è trovata con il nuovo gruppo di lavoro?”

Ho stabilito subito un ottimo rapporto con tutti. Ho trovato davvero dei collaboratori motivati, aggiornati e disponibili.

“Quale è il primo problema che si è trovata ad affrontare?”

Dopo pochi giorni dal mio insediamento mi sono

trovata in prima fila la chiusura di una azienda simbolo della realtà industriale maceratese, la “Cotognini”. In quel momento ho toccato con mano che le problematiche dovute alla crisi non sono solo sulla carta: mi sono trovata davanti 19 persone che sono rimaste senza lavoro e il pensiero logicamente è andato ai figli, alle spese, al mutuo da pagare. Ci si rende conto di quanto sia urgente attuare misure concrete ed efficienti di aiuto.

“Quali sono gli obiettivi per l'anno 2010, quali le azioni prioritarie?”

E' fondamentale migliorare la collaborazione tra le diverse istituzioni, per migliorare l'occupabilità. Parole chiave come tempestività, incisività e contatto diretto costituiscono

la prima condizione per essere utili a chi ha veramente bisogno. Questo presuppone una maggiore sinergia con i Centri per l'Impiego instaurando un rapporto più stretto con la realtà lavorativa. E' necessario far sentire la propria presenza anche in quei Comuni che sono più lontani dalle sedi principali dei Centri dell'Impiego, soprattutto il contatto verrà potenziato con il territorio dell'alto maceratese tramite il Ciof di Tolentino. Il mio impegno personale è quello di incontrare con regolarità i responsabili dei vari Centri per l'impiego, per avere un quadro sempre aggiornato dell'andamento occupazionale sul nostro territorio.

“Una misura per gestire la crisi?”

La flessibilità. E' una strada obbligata e deve portare all'implementazione professionale da spendere in diversi campi, facendo attenzione che la flessibilità non si trasformi in precarietà permanente.

“Cosa augura a Macerata in vista delle elezioni comunali?”

Macerata è considerata l'Atene delle Marche e deve ritrovare tutto il suo splendore culturale, puntando sull'università e sul patrimonio artistico, due elementi da riscoprire e valorizzare.

“L'ultimo libro che ha letto o sta leggendo?”

Sarà poco originale ma è la Bibbia. Spesso non serve andare molto lontano per trovare fonti di saggezza o di ispirazione!

La Regione Marche modifica la
L.R. n.2 del 18/01/96

TAGLIATI FINANZIAMENTI FSE ALLE PROVINCE

Trattenuto un ulteriore 10%

La premessa

La Legge regionale n° 2 del 18 gennaio 1996 ha come oggetto la delega alle Province delle funzioni amministrative relative alle attività formative cofinanziate dall'Unione Europea. Questa legge prevede l'assegnazione alle Province del 75% delle risorse provenienti dal Fondo Sociale Europeo e una quota pari al 25% trattenuta dalla Regione che provvede a gestirla direttamente. La Regione utilizza questo provento per l'attuazione di progetti di elevata specializzazione o direttamente incidenti nella programmazione regionale generale o di settore, ovvero coinvolgenti aree comprese nel territorio di più province, o ancora per progetti derivanti dall'attuazione di accordi con le parti sociali o da protocolli d'intesa con Enti a carattere nazionale.

Il fatto nuovo

Quanto esposto nella premessa è stato cambiato. La Regione Marche, con Legge regionale n° 31 del 22 dicembre 2009 (legge finanziaria regionale 2010), ha modificato a proprio vantaggio le percentuali di distribuzione dei fondi penalizzando così le Province. Infatti la quota di finanziamento comunitario a titolarità regionale è stata portata al 35% delle risorse, comprendendo di conseguenza la parte economica provinciale al 65% per l'attuazione delle politiche del lavoro e della formazione, accentrando maggiormente la gestione delle risorse FSE a favore della Regione stessa.

La conseguenza

Spiega l'Assessore Blarasin: dal punto di vista strettamente formale, sottrarre risorse economiche alle Province significa far venir meno il principio del decentramento amministrativo richiamato dall'art. 5 della Costituzione, secondo il quale la Repubblica deve operare il più ampio decentramento possibile. Dal punto di vista pratico, soprattutto in questo momento reso difficile dalla crisi economica che ha duramente colpito il mondo del lavoro, la sottrazione di una parte consistente del contributo vuol dire penalizzare i territori che vedranno ridotti gli interventi finalizzati a sostenere lo sviluppo e a contrastare la disoccupazione. E' una decurtazione che nulla ha di logico, in quanto ogni Provincia conosce le difficoltà e le emergenze del territorio di competenza e può agire in modo mirato per dare risoluzione positiva alle stesse.

Scuole secondarie superiori della Provincia

DROGA E ALCOOL

Parte una campagna informativa
per i giovani



Combattere l'uso di droga e alcol da parte dei giovani è un punto fermo negli interessi dell'Assessore Andrea Blarasin che ha impegnato la Giunta provinciale a intraprendere in tutte le scuole superiori del nostro territorio una capillare campagna d'informazione e di sensibilizzazione sulle conseguenze del consumo di sostanze stupefacenti. Questo intervento formativo vedrà la collaborazione dell'Unità Cinofila del Comando regionale della Guardia di Finanza di Ancona, non nuova a tali iniziative avendo già realizzato con successo una serie d'incontri presso le scuole seguiti da dimostrazioni pratiche con l'ausilio di cani antidroga. L'iniziativa è partita per il costante aumento dell'uso di droga proprio a scuola da parte degli adolescenti, i quali sottovalutano del tutto gli effetti devastanti che provocano danni durevoli, spesso irreparabili (in particolare danni da dipendenza e da psicosi), su chi ne fa uso personale. Sono spesso correlate a quelle della droga le problematiche portate dalla dipendenza da alcol, che rappresentano un ulteriore rischio per la salute fisica e mentale delle giovani generazioni. Per contrastare tale preoccupante fenomeno è necessario attuare interventi di sostegno a più livelli, partendo sia dalla famiglia che dall'ambiente scolastico, avviando politiche sia di formazione che d'informazione rivolte ai giovani, attraverso strumenti incisivi di prevenzione sull'uso delle sostanze stupefacenti. "Le Istituzioni pubbliche - puntualizza Blarasin - hanno il dovere di intervenire a tutela di tutti i cittadini, in particolare delle giovani generazioni, le più indifese ed esposte in questa nostra società al rischio delle sostanze stupefacenti e dell'alcol".

Convegno all'Abbadia di Fiastra: l'evoluzione di Internet

WEB 2.0

UNA RETE DI AFFARI E DI NUOVE FIGURE LAVORATIVE

“I dieci lavori più richiesti negli Stati Uniti solo cinque anni fa non esistevano, è la dimostrazione tangibile di come il mondo sia in continua evoluzione”, esordisce così Guido Grandinetti, Amministratore Delegato della “GG Company”, società di consulenza per lo sviluppo del business attraverso la rete, nel convegno che si è tenuto il 25 febbraio all'Abbadia di Fiastra. Tema del convegno: la comprensione delle possibilità del Web 2.0 e l'utilizzo mirato dei molti strumenti che la rete offre. Guido Grandinetti ha spiegato, con chiarezza e senza tecnicismi da addetti ai lavori, quali e quante opportunità ci sono per fare affari con la rete nell'epoca del Web 2.0, utilizzando i vari processi di comunicazione che possono scaturire con l'uso mirato della rete e dei suoi sistemi di relazione. Il fine è quello di mostrare come la rete sia diventata imprescindibile dal lavoro, perché è vero che i sogni e le idee muovono il mondo ma il vero motore sono i mezzi di comunicazione e Internet costituisce la strada più veloce e competitiva per arrivare all'obiettivo. L'aspetto fondamentale è che è davvero alla portata di tutti.

Utente consuma(t)ore

Web 2.0 non è altro che una evoluzione di Internet; rispetto al Web 1.0 degli anni '90, molto più statico, siamo passati a un Web caratterizzato da una comunicazione “attiva” poiché l'utente non è più semplice fruitore di un servizio ma contribuisce alla creazione del servizio stesso; come afferma Guido Grandinetti, il consumatore, nell'evoluzione del web, è diventato “consumatore”. Il Web 2.0 si configura come una piattaforma di molteplici concetti e servizi, una nuova frontiera per la conoscenza e per le attività: se si potesse definire con un'unica parola questa sarebbe **partecipazione**, perché la comunicazione, l'interazione e la condivisione tra le persone sono la ragione dell'esistenza di questa piattaforma. In altre parole, il Web 2.0 si può paragonare a un centro gravitazionale, un insieme di principi e di procedure che collegano un autentico sistema solare di siti, blog, forum. Un vero sistema di interazione e comunicazione, dove ciò che conta non è solo il centro, ma la “lunga coda”, ovvero le persone, le aziende con le loro idee, i loro gusti, le loro scelte, le loro opinioni che influen-

scono sulla nascita e sviluppo di un marchio, sulla sua trasformazione ed evoluzione. Anche se ovviamente è necessaria una competenza centrale, sono gli utenti che aggiungono valore al web e in questo senso si può dire che il web è democratico per eccellenza. Tutti possono contribuire alla conoscenza (vedi a esempio Wikipedia o Citizen journalism): si possono confutare opinioni, scrivere recensioni, si può dire nel bene o nel male ciò che si vuole.

Misurabilità dei risultati

Attraverso i social media l'utente condivide, filtra e commenta. Se gli utenti dimostrano di non apprezzare alcune funzioni queste vengono tolte, altrimenti vengono estese maggiormente. Una delle caratteristiche del web è infatti la misurabilità dei risultati che porta a trovare le soluzioni più efficaci. Da queste interazioni scaturiscono infinite idee, si anticipano le esigenze degli utenti e si promuovono studi di mercato su ciò che emerge dalla rete. Il web 2.0 infatti ottiene il rendimento maggiore con l'intelligenza collettiva che è anche il filtro che ne seleziona il valore. Le applicazioni di questo cervello globale si evolvono continuamente creando un asset strategico in cui si producono e condividono idee facendo comunità e facendo impresa. Tutto in tempo reale. Il successo del web infatti è la capacità di sfruttare l'intelligenza collettiva *hic et nunc*. E non è solo l'immediatezza a caratterizzare il web ma anche la velocità con cui avviene l'aggiornamento; il capo sviluppatore di Flickr ha dichiarato che il loro personale pubblica nuovi contenuti ogni mezz'ora.

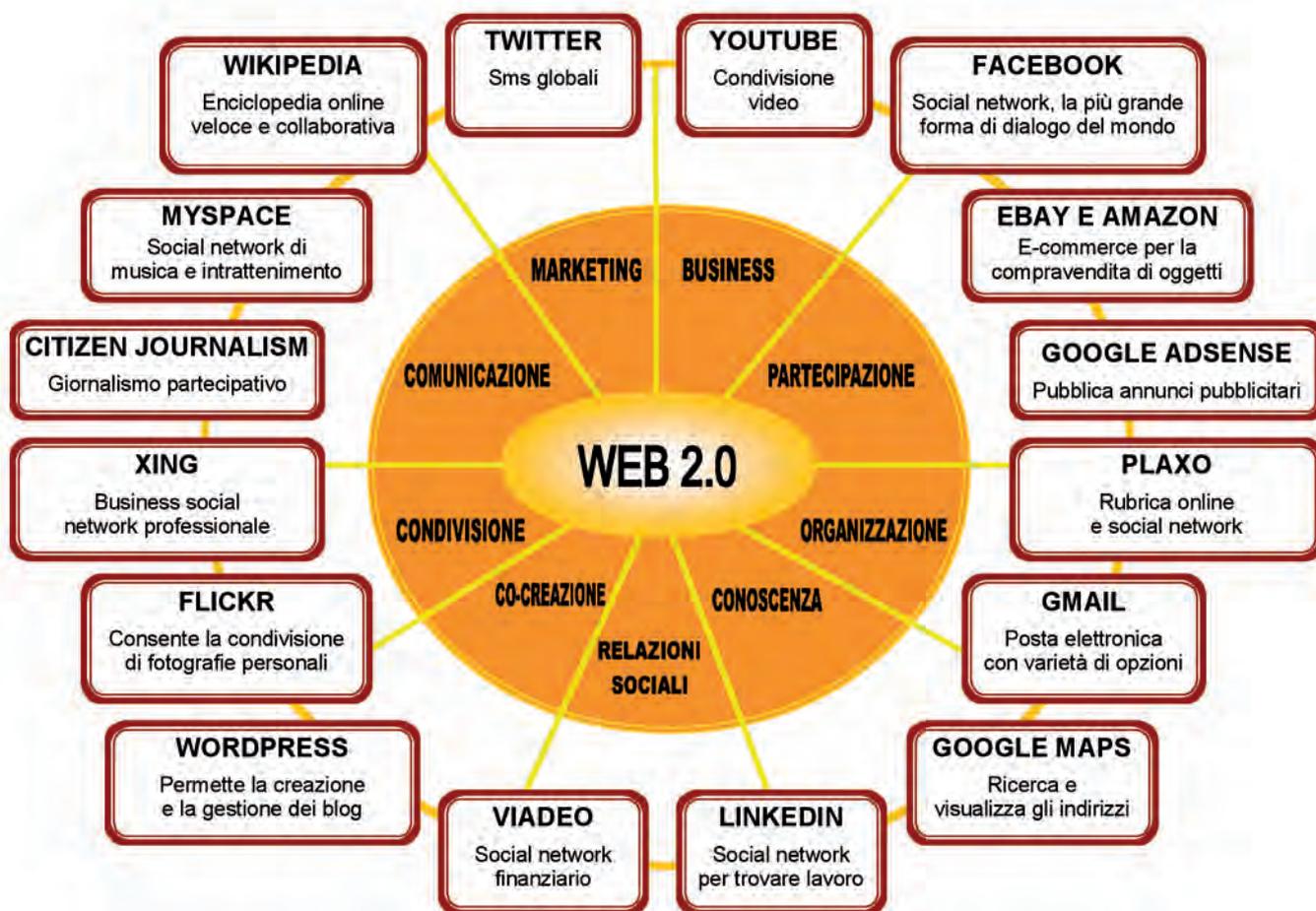
Valore al merito

Per essere un mezzo che crei risorse, il web va comunque usato nel modo giusto. Le aziende che decidono di affidarsi alla rete (non farlo vuole dire in un futuro non lontano essere tagliati fuori dal mercato) devono avere ben chiara la strategia da seguire: non basta conoscere i vari tags, avere un blog, o essere iscritti a Facebook o Twitter, per fare affari è necessaria prima una pianificazione e una strategia di marketing. La semplice presenza in rete da sola non è sufficiente a generare profitto; solo una costante e corretta attività può portare a risultati, e in questo senso la rete è uno dei pochi strumenti

alla portata di tutti che valorizzi il merito perché premia chi produce contenuti e prodotti di qualità. C'è da dire comunque che la resistenza maggiore delle persone al web è dovuta alla presunta difficoltà a capire un linguaggio troppo complesso; i sistemi oggi si sono estremamente semplificati ma è importante, a proposito, che le Istituzioni locali si facciano promotrici per una maggiore diffusione dell'utilizzo della rete per il mondo del lavoro, facilitando un accesso più semplice alle tecnologie, attivando ad esempio dei corsi di formazione per comprendere l'utilizzo e l'enorme potenzialità che il web ha sul mondo del lavoro. La comprensione e l'uso di Internet e delle tecnologie correlate ha portato negli ultimi anni alla nascita di nuove figure professionali: il web marketer, il blogger (cura e gestisce il blog), il community manager (gestisce

forum, crea contenuti...), il web engineer (progetta servizi e applicazioni basati sul web per aziende) e molte altre ancora. Già adesso inoltre c'è concorrenza tra fornitori di dati, venditori di applicazioni e per la proprietà di determinate classi di dati centrali: indirizzi, identità, codici di identificazione di prodotti. Guido Grandinetti suggerisce che il regalo più lungimirante (e poi neanche tanto) che si può fare ai propri figli è la registrazione del dominio del nome in rete: vista la velocità con cui si evolve la rete avere un sito registrato con il proprio nome è un modo per investire sul futuro. In sintesi, la vera opportunità del Web 2.0 è quella di generare contatti umani e i contatti, se ben gestiti, generano rapporti di lavoro. Capire questo vuol dire capire dove sta andando il mondo.

Nazzarena Luchetti



Il grafico non è esaustivo, rappresenta i concetti principali del Web 2.0. La struttura è paragonabile a un sistema solare, mobile e flessibile. Ogni voce si intercammbia e può produrre infiniti concetti di ogni genere. L'eterno beta, il software non è mai definito completamente, le esperienze degli utenti lo portano a una continua evoluzione.

Lasciare il posto in fabbrica per diventare...

GIOVANI IMPRENDITORI

Il coraggio di affrontare un'alternativa



I dati di Unioncamere parlano chiaro: le imprese in rosa sono in crescita, da giugno 2008 a giugno 2009 +21.342 unità. Un'alternativa per affrontare la crisi, senza paura di rischiare. Paola Grasso è la giovane titolare del negozio "Borgo Fiorito" di Sforzacosta, che dopo diversi anni come operaia in una fabbrica di pelletterie a Tolentino ha deciso, nel maggio 2009, di assecondare il suo sogno: aprire un negozio di fiori. Cortesia, gentilezza e disponibilità hanno portato

Paola a essere un punto di riferimento per tutti gli amanti di piante e fiori. La vendita al dettaglio è importante ma la sua vera passione consiste nell'allestimento della chiesa per le cerimonie: "In questo luogo sacro - precisa Paola - puoi esprimere tutta la creatività che possiedi, utilizzando i fiori in infiniti modi così da rendere indimenticabile un evento come il matrimonio". E sì perché anche i fiori seguono mode e tendenze, e scegliere il bouquet giusto è una questione di stile.

I CENTRI BENESSERE NON CONOSCONO CRISI

Secondo i dati forniti da Eurispes quasi 20 milioni di italiani frequentano ogni anno i centri benessere e le località termali. La crisi comporta molte rinunce ma, evidentemente, relax e massaggi non si toccano. Oltre agli effetti piacevoli, è un settore che offre diverse possibilità di impiego. Si possono contattare direttamente i vari centri, dislocati in tutta la Regione, per conoscere quali sono le figure professionali più richieste, come massaggiatori ed estetiste, anche in vista di un impiego nella prossima stagione estiva, quando crescerà l'offerta di lavoro.

NUMERI UTILI PER CHI CERCA LAVORO

Centro per l'impiego di Macerata
Via F.lli Moretti, 14 - Tel. 0733.409111

Centro per l'impiego di Civitanova
Via Marinetti, 2 - Tel. 0733.783411

Centro per l'impiego di Tolentino
Via della Repubblica, 10 - Tel. 0733.955453



formaLavoro

Newsletter periodico mensile dell'Assessorato alle Politiche Formative e del Lavoro della Provincia di Macerata
Anno 2010, n° 5



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 **0733.248314** o inviare una e-mail a task@sinp.net

Per gli ultimi aggiornamenti e per l'iscrizione alla newsletter web visitare il sito

<http://e-news.provincia.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. Graziella Gattafoni

formazione@provincia.mc.it

Settore Politiche del Lavoro

Via Armaroli, 42/44 Macerata 62100

Tel. 0733.248850

Fax 0733.248331/5

Dirigente Dott. Antonella Garbuglia

lavoro@provincia.mc.it