

ROMA E MILANO Articolo 1 alla ricerca di quattro responsabili commerciali

Articolo 1 - Agenzia per il lavoro, nell'ambito di un progetto di sviluppo strategico dell'attività commerciale, ricerca per il proprio organico quattro responsabili commerciali grandi clienti. I candidati che aspirano alla posizione avranno la responsabilità di gestire e sviluppare un portafoglio clienti costituito da aziende di grandi dimensioni, caratterizzate da una presenza territoriale su base nazionale e riportarono direttamente al direttore commerciale. Il candidato ideale deve possedere una conoscenza approfondita del mercato di riferimento e aver maturato una significativa esperienza in ruolo analogo preferibilmente presso aziende di servizi per le risorse umane. Tra i requisiti richiesti: età tra i 35 e 40 anni, possesso di laurea o cultura equipollente. Gradita una buona conoscenza

dell'inglese. Si richiedono inoltre: portafoglio clienti consolidato, padronanza delle tecniche di vendita e di negoziazione, capacità di condurre trattative complesse ad alto livello, ottime doti relazionali, autonomia e flessibilità. La sede di lavoro sarà Roma e Milano. I candidati, però, avranno la possibilità di seguire i clienti di tutto il territorio nazionale. Infatti daranno un servizio personalizzato per le grandi e medie imprese. Inserimento nell'organico con contratti a tempo indeterminato e possibilità di carriera e crescita professionale. Gli interessati possono inviare il proprio curriculum vitae, entro il 31 luglio 2005, al seguente indirizzo: Articolo 1 spa - Agenzia per il lavoro - Via Francesco Benaglia, 13 - 00153 Roma - Fax 0697841197 - e-mail: recruiting@articolo1.it.



NAPOLI Operatori per Gateway b2b ANIMATORI In 30 in Italia e Corsica

Quaranta operatori al call center della Gateway b2b srl con sede a Napoli - Via Ferrante Imparato 190. Il call center è specializzato in campagne di marketing telefonico. La ricerca di lavoratori e quindi per posizione (operatori telefonici) da inserire con continuità e costanza nell'organico non pone limiti di scadenza. Prima dell'inserimento nell'organico aziendale, inoltre, esiste la possibilità per lavoratori svantaggiati di seguire dei corsi che danno la possibilità di favorire l'inserimento. Tra i requisiti richiesti: alto senso del dovere e di responsabilità, conoscenza base personal computer, preferibile la residenza in Campania. Gli interessati possono inviare il curriculum vitae a: curriculum@gatewayb2b.it.

La società di servizi per turismo Risico per la stagione estiva 2005 ricerca 30 animatori e animatrici da inserire nelle strutture turistiche italiane in Umbria, Marche, Calabria, Emilia Romagna ed estere in Corsica. Sono richiesti capi animatori con esperienza e conoscenza di almeno una lingua straniera tra inglese, francese e tedesco. Ma anche animatori miniclub per bambini e sportivi alla prima esperienza. Disponibilità di minimo due mesi, età 18/35 anni. Inviare il curriculum vitae a: risorseumane@risicoweb.it. O a Risico srl - via del Portomacchio 1 - 47100 Forlì (FC). O collegandosi al sito: www.risicoweb.it; tel. 054326199; fax 0543379784.

POMIGLIANO Cento operatori per il call center

Soft People, call center nazionale, cerca per la sede di Pomigliano d'Arco (Napoli), cento operatori telefonici/telemarketing. Il requisito minimo è il diploma di scuola media superiore. Il curriculum vitae può essere inviato a: Via Passariello 128 - 80038 Pomigliano d'Arco (Napoli). Oppure al seguente indirizzo di posta elettronica: selezione@icmed.it. O al fax 0813172222. I candidati devono citare Rif. B.A. coloro che superano la selezione viene offerto un contratto a progetto e un corso di formazione gratuito. Si richiede la disponibilità lavorativa per turni pomeridiani fino alle 21.30.



TORINO Duecento nel call center di un'azienda

Azienda attiva nel settore delle telecomunicazioni con sede a Torino ricerca 200 operatori call center inbound per l'attività relativa al customer care. Requisiti richiesti: età tra i 20 e 40 anni; diploma di maturità; buona conoscenza del Pc; ottime doti comunicative e di relazione; buona capacità di gestione del tempo e dello stress. Iniziale assunzione con contratto di lavoro temporaneo e successivo inserimento con contratto di 6 mesi. Disponibilità a svolgere turni di 4 ore giornaliere nell'arco di tempo compreso tra le ore 8.00 e le ore 20.00, dal lunedì al sabato, mese di agosto compreso. A tutti i candidati selezionati verrà offerto un corso di formazione gratuito, precedente all'assunzione, comprensivo di un rimborso spese totale di circa 200 euro. I candidati possono inviare il proprio curriculum vitae a: cv.kellytorino@kellyservices.it; fax: 0112295043 o in Via Paolo Veronese, 346 - 10148 Torino - Tel. 0112295040.



EUROP ASSISTANCE CERCA 100 ADDETTI ● Europ Assistance, azienda specializzata nell'assistenza telefonica, ricerca 100 addetti diplomati e studenti universitari, che verranno assunti con contratti prevalentemente part time di 4/12 mesi prorogabili. I neo-assunti saranno coinvolti in programmi formativi specifici. Gli inserimenti riguarderanno: servizi di assistenza per gli assicurati che necessitano di un intervento risolutivo urgente (per esempio carrozzeria, depannage, auto sostitutiva, soccorso sanitario) in Italia e all'estero. È richiesta la fluente conoscenza di una lingua straniera (inglese, francese o tedesco) e la disponibilità a turni di 24 ore. I neo-assunti si occuperanno anche di servizi di customer care di informazione/consulenza all'interno di numerose aree tematiche (assicurativa, finanziaria, liquidativa, automobilistica, ecc.). Operatività dalle ore 8 alle 21. Ai candidati è richiesta la familiarità col Personal computer, la predisposizione alla comunicazione e uno spiccato orientamento al problem solving. Saranno privilegiate quelle candidature che indicheranno sul proprio curriculum vitae un domicilio a Milano o dintorni. Il curriculum vitae, indicando il riferimento Ea 100, va inviato a: selezione@europassistance.it o collegandosi al sito: www.europassistance.it, sezione Lavoro.

CAMPANIA Manutentori meccanici

Azienda di Caserta richiede dieci manutentori meccanici in possesso del diploma di perito meccanico e con esperienza. Inquadramento a tempo determinato. Inoltre alcune imprese di Napoli e Caserta offrono contratti a tempo indeterminato per i seguenti profili: esperto di 6° grado qualificato Black Belt; responsabile manutenzione immobili; responsabile Ufficio estero, impiegato amministrativo appartenente alle categorie protette. Per maggiori informazioni: Temporal srl - Is G1 Centro Direzionale Napoli - tel. 0817502532 - fax 0817502549; temporalnapoli@temporal.it; www.temporal.it.

le offerte

le offerte

le offerte

dossier

Il lavoro non finisce a 50 anni

Direttore amministrativo, 50 anni, controllo di gestione, budget, bilanci esamina proposte; laureata 45enne, consolidata esperienza marketing strategico e gestione reti vendita ricerca nuove opportunità professionali. Sono solamente due esempi degli annunci economici che riempiono le pagine dei principali quotidiani italiani. Cresce infatti il numero di persone, dirigenti impiegati, quadri e operai che, causa ristrutturazione o chiusura vera e propria di stabilimenti e aziende, sono in cerca di una nuova collocazione professionale, nei casi più fortunati sono supportati dai professionisti dell'outplacement, un servizio che comincia a diffondersi anche in Italia, sebbene piuttosto lentamente rispetto agli altri Paesi europei. L'outplacement è un'attività svolta da società specializzate con l'obiettivo di aiutare uno o più dipendenti in uscita da un'azienda a trovare una nuova collocazione professionale. Come? Fornendo strumenti, metodologie e consulenza per rivedere e analizzare il percorso di carriera maturato e le proprie potenzialità in modo da andare incontro alle attuali esigenze di mercato e, quindi, da inserirsi nuovamente nel mondo del lavoro. L'outplacement è eseguito esclusivamente su mandato del datore di lavoro e può essere individuale, quando è la conseguenza di un accordo diretto tra il dipendente e l'azienda oppure collettivo, qualora sia il risultato di accordi sindacali riguardanti gruppi di lavoratori. L'outplacement termina quando il lavoratore ha trovato una nuova collocazione, mentre quello collettivo ha una durata predefinita, generalmente non al di sotto dei quattro mesi. L'outplacement individuale, secondo i dati Aiso, Associazione italiana società di outplacement, nel 2004 ha segnato un incremento del 10% con oltre 4.500 interventi concentrati soprattutto nel nord Italia e nel centro. Numeri alla mano, è possibile notare che il bacino di utenza di questo servizio si sposta sempre di più dal mondo dei dirigenti a quello degli

Sempre più persone: dirigenti, impiegati, quadri e operai sono in cerca di una nuova collocazione professionale dopo una crisi aziendale. In alcuni casi sono supportati dai professionisti dell'outplacement, un servizio che comincia a diffondersi anche in Italia. Si tratta di un'attività svolta da società specializzate per aiutare i lavoratori a trovare una nuova posizione.

L'intervista

ASSOCIAZIONE OUTPLACEMENT «Primo: mai scoraggiarsi e trasformarsi in venditori»

Come comportarsi quando si perde il lavoro? Quali sono le mosse giuste? Lo abbiamo chiesto a Gianfranco Quadrio, presidente Aiso, l'Associazione che raggruppa 8 società specializzate nell'outplacement. Qual è il vostro compito e chi può rivolgersi a voi? Il nostro obiettivo è la riallocazione della risorsa umana, forniamo consulenza, svolgiamo con la persona che ci è stata affidata un lavoro di autoanalisi, individuando le aree di riqualificazione e fornendo tutte le informazioni utili a consentirgli un pronto reinserimento nel mondo del lavoro. Ma il nostro mestiere non è quello di fare incontrare la domanda e l'offerta di lavoro, quello spetta all'agenzia di

impiegati. Le statistiche 2004, inoltre, rivelano una contrazione del tempo di ricollocazione per i dirigenti che è passato da poco meno di sei mesi a quattro mesi e mezzo circa. Resta invece costante il dato di poco più di quattro mesi per la durata del percorso degli impiegati, mentre nel 2004 è diminuito di qualche settimana il tempo di ricollocazione degli operai fino a poco più di tre mesi. Per ciò che concerne il nuovo lavoro, l'assunzione a tempo indeterminato si conferma la modalità più diffusa, mentre il livello di retribuzione risulta generalmente

invariato, tranne che per gli operai per i quali si rileva invece un miglioramento. Ma chi non si è tutelato per tempo, facendo inserire il servizio di outplacement al momento della sottoscrizione del contratto cosa può fare? In questi casi esiste comunque la possibilità di chiedere una consulenza alle società di outplacement - bastano magari anche solo un paio d'ore - per fare il punto della situazione e mettere nero su bianco un piano d'attacco per rimettersi in gioco nel mondo del lavoro. Un'altra alternativa è costituita dalle associazioni, come Lavoro Over 40, nate

proprio per promuovere la rivalutazione dei lavoratori di età matura che si trovano a combattere contro l'esclusione dal mondo del lavoro, soprattutto per coloro che sono molto lontani dalla pensione. Lavoro over 40 opera in stretta collaborazione con Atdal, Associazione per la tutela dei diritti acquisiti dei lavoratori, con lo scopo di stimolare continuamente il mondo politico a promuovere soluzioni legislative, proponendo forme occupazionali a breve termine in attesa che vengano trovate soluzioni adeguate. «Noi accogliamo le persone che sono vittime di un licenziamento individuale, a causa di una ristrutturazione oppure di mobbing. Facciamo da cerniera tra loro e le istituzioni, creiamo degli sportelli con esperti che possono consigliarli», spiega Giuseppe Zaffarano, presidente di Lavoro over 40 e vicepresidente Atdal. La quota per iscriversi alle associazioni, che attualmente contano 400 soci, è di 50 euro il primo anno e di 20 i successivi. «Le persone che ci contattano sono molte di più dei nostri soci, circa 3mila», aggiunge Zaffarano, «cerchiamo di aiutarli promuovendo relazioni e collaborazioni tra i soci, anche per dare vita a forme di autoimprenditoria».



riporre sul mercato in modo realistico; si può essere un ottimo minatore ma se tutte le miniere sono chiuse il valore sul mercato è zero. Quindi? Quindi si mette nero su bianco un nuovo curriculum vitae, ci si prepara ai colloqui con i potenziali datori di lavoro e si passa alla campagna di marketing, all'autopromozione. In che modo? Con annunci sui giornali, attraverso le agenzie? L'idea di base è che bisogna vendere: cosa fa un venditore? Si presenta, parla, non perde un'occasione per proporre i prodotti: sul treno invece di leggere un libro è meglio conversare, a un convegno è bene non scegliere di stare in disparte ma in mezzo alla gente. Ma c'è un canale di autopromozione che offre maggiori garanzie? Sicuramente il networking, ossia la rete di amicizie, di conoscenze, di familiari, di ex colleghi. Possiamo proprio dire che questo canale batte tutti gli altri: 7 persone su 10 trovano lavoro con questo sistema. Utile anche rispondere alle domande, a 52,4. L'Italia scende così al decimo posto in Europa seguita solo da Svizzera (46) e Germania (43,1).

Isabella Naeef

in numeri

10% l'incremento dei lavoratori da ricollocare nel 2004 4.500 gli interventi soprattutto nel Centro-Nord 500 mila i disoccupati ultraquarantenni

POCHI ITALIANI SONO SICURI DI CONSERVARE IL POSTO DI LAVORO

Secondo un'indagine della società di outplacement Right Management Consultants, in Italia i lavoratori si sentono sempre meno sicuri sulle proprie prospettive di carriera. È quanto rivela il Right CC Index, l'indice semestrale che, con una scala che va da 0 a 100, misura periodicamente il grado di fiducia dei lavoratori a tempo pieno sulle prospettive di impiego e sul mercato del lavoro. L'indice, messo a punto da Right Management Consultants, è basato su un'indagine che copre 18 Paesi di cui 12 europei, realizzata in Italia in collaborazione con Eurisko. In Italia, rispetto a sei mesi fa, il Right CC Index (Right Career Confidence Index) è sceso di due punti (da 49,2 a 47,1), ampliando lo scarto con la media europea che rimane stabile a 52,4. L'Italia scende così al decimo posto in Europa seguita solo da Svizzera (46) e Germania (43,1).

(I.N.)

I progetti e i corsi delle Agenzie per il reinserimento dei lavoratori

DI MAURIZIO CARICCI

Quaranta - cinquant'anni: è questo il periodo «critico» in cui oggi si è spesso costretti a riprogettare la propria vita lavorativa. Un dato confermato da diverse Agenzie per il lavoro che si occupano di ricollocare i lavoratori di questa fascia d'età. Come nel caso di Umara: attraverso un percorso di formazione ad hoc e un successivo stage in azienda ha reinserito nell'ambito metalmeccanico lavoratori ultraquarantenni provenienti dal settore tessile-abbigliamento. Umara ha realizzato, nei progetti in cui è stata attiva nel 2004, un tasso di ricollocazione pari al 78%.

stenti socio-sanitari. Ancora, in Veneto, in accordo con le parti sociali, ha avviato un progetto di ricollocazione di persone occupate nei settori del turismo e della tutela ambientale. Con lo sviluppo delle doti di autoimprenditorialità, una direttrice di un laboratorio chimico ha aperto una propria attività autonoma come libera professionista nel campo dell'ambiente e della sicurezza. I lavoratori coinvolti nei processi di outplacement avevano in media un'età di 43 anni. Nello specifico, si trattava nel 75% dei casi di donne e nel 25% di uomini. Umara ha realizzato, nei progetti in cui è stata attiva nel 2004, un tasso di ricollocazione pari al 78%.

sentino il viatico per una nuova esperienza di lavoro. Con un effetto che può essere devastante sull'autostima e sulla sicurezza personale, la voglia di fare e di partecipare attivamente alla soluzione del proprio problema. Un segnale di attenzione all'outplacement viene dalla Regione Lazio, che ha indetto una gara per l'assegnazione di un appalto che ha come obiettivo quello di scortare 300 lavoratori dei bacini di Roma, Frosinone e Latina, in un percorso di riqualificazione e reinserimento nei processi produttivi. Novità nella novità la si individua nel fatto che al bando di gara è stata ammessa, per la prima volta un'Agenzia per il lavoro: «Si tratta - sottolinea Michele Regina, direttore Risorse umane di Temporal - di un'occasione importante per mettere a frutto un'esperienza di ricollocazione per 60 lavoratori di livello medio-alto del settore farmaceutico, licenziati da una multinazionale che ha deciso di spostare

Forlani: «Non sprecare le risorse»

Con lo spiazzamento economico della grande industria e il conflitto agricolo, nei prossimi anni assisteremo sempre di più al fenomeno di lavoratori ultraquarantenni da ricollocare sul mercato. Lo afferma Natale Forlani, amministratore delegato di Italialavoro. La disoccupazione in età matura, infatti, è in crescita. Le persone disoccupate dai 40 ai 55 anni sono circa 500mila. Le analisi e le informazioni raccolte sulla situazione dei lavoratori con qualifica di Quadro, per esempio, stimano in circa 52.000 unità (16,5% del totale) il numero dei lavoratori usciti prevalentemente da aziende private medio-grandi interessate da processi di ristrutturazione, operanti soprattutto nei settori trasporti, poste, telecomunicazioni, energia. Si tratta di persone di età compresa tra 40 e 52 anni con una forte presenza di donne (oltre il 20%) interessate alla ricerca di nuove collocazioni. «In Italia», continua Forlani - gli ammortizzatori sociali non sono bassi: con la Cassa integrazione guadagni e la mobilità un lavoratore, tecnicamente, potrebbe rimanere fuori dal mercato cinque anni. In realtà si spende male in politiche del

lavoro. Dobbiamo entrare in dinamiche positive, creare risorse per servizi e formazione mirata. Basti pensare che in agricoltura sono sufficienti 51 giorni di lavoro per ottenere lo stato di disoccupazione tutto l'anno. Il problema è quello di creare un approccio non corporativo. Così come succede in Germania o in altri Stati dell'Unione europea. In questo senso Italialavoro ha condotto un'azione sperimentale nei confronti di 900 lavoratori Quadro disoccupati con età superiore a 40 anni di Abruzzo, Lazio, Lombardia, Sicilia e Veneto. Dopo aver concluso il periodo di sperimentazione, sono state occupate 258 persone pari al 73,30% dei candidati ammessi ai servizi di accoglienza, orientamento-counseling, supporto alla ricerca di sbocco. Abele Ferro è uno dei partecipanti del Progetto Quadri in Lombardia. Cinquantatré anni, esperto in Bioingegneria, ha lavorato nella realizzazione di importanti progetti, spesso all'estero: «Quando mi sono iscritto al Progetto, ero molto demoralizzato e non riuscivo a venire fuori per trovare un lavoro serio né ero in grado di comunicare ad altri il mio disagio. Avevo contattato varie aziende per un lavoro, ma non riuscivo ad

ottenere risultati. Durante il primo incontro di orientamento, ho maturato un sogno pregresso e da lì è iniziato il percorso che mi ha portato a lavorare per Emergency. Credo che la fase di orientamento sia molto importante sotto questo profilo e il Progetto Quadri si sta distinguendo da altri, proprio perché lavora sulle motivazioni personali e sui suoi punti di forza, per fare scattare l'atteggiamento positivo». Insieme agli operatori del Progetto, Abele ha definito un percorso che gli ha permesso di costruire un progetto professionale e una attività di ricerca che ha trovato una positiva accoglienza professionale in un settore di grande valenza sociale: «La decisione è maturata nettamente quando durante un incontro con gli operatori del Progetto si è parlato di non profit e cooperazione, evidenziando che esistono in Italia enti e servizi professionali in grado di realizzare eccellenti progetti di intervento. Quando si è parlato di Emergency, me ne sono innamorato subito. Da quel momento le cose sono andate avanti da sole». Grazie a questo percorso assistito, Abele è partito per il Sudan, e ora è impegnato in un progetto per conto di Emergency. (M. Car.)

da sapere

COME E DOVE È NATO L'OUTPLACEMENT

Il servizio di outplacement è nato negli Stati Uniti alla fine degli anni '60, un esempio che si è poi diffuso in Europa. L'applicazione fu la drastica riduzione dei dipendenti specializzati della Nasa, l'ente spaziale americano, che erano stati impegnati nel Progetto Apollo. A tutti, infatti, fu offerto il servizio di outplacement per consentire una ricollocazione in altri contesti aziendali. In Italia l'attività di supporto alla ricollocazione professionale ha debuttato verso la metà degli anni '80: rispetto agli altri Paesi europei, si tratta ancora di un servizio innovativo, che sta iniziando a diffondersi in questi ultimi anni nel privato, ma anche nel pubblico. (I.N.)

la scheda

GLI INDIRIZZI * Associazione italiana società di outplacement www.aiso-outplacement.it, via Pantano 9, c/o Assolombarda, telefono 02-4390350. * Elenco associati Aiso: www.aiso-outplacement.it/associati.htm * Atdal, Associazione per la tutela dei diritti acquisiti dei lavoratori www.atdal.it, e-mail: atdalit@yahoo.it, cell. 333-3937710 (chiamare nel pomeriggio). * Associazione Lavoro Over40 www.lavoro-over40.it, tel. 340-3793580 (solo al pomeriggio)

Italialavoro

le paure