

LETTERE
@ed E-MAIL

Inviare proteste, osservazioni o altre richieste a:
Lavoro e Carriere - via Fontana 1 - 21052 Busto Arsizio (VA)
fax 0331/387210 - E-mail: direttore@catapulta.it

**LA RACCOMANDAZIONE PIÙ BELLA:
IL CLIENTE SODDISFATTO!**

Se i direttori dei supermercati e delle grandi distribuzioni realmente stanno cercando perché non mettono voce in capitolo? Vorrei sentire il loro parere! Se realmente hanno bisogno, perché non mi chiamano? Ho una qualifica di cassiera, ma sono dispostissima a lasciarla da parte pur di lavorare. Do la mia disponibilità per i fine settimana, mi paghino pure come ritengono opportuno, anche come un apprendista. Come posso far capire loro che veramente il lavoro di commessa mi gratifica? Ho bisogno di lavorare, non posso farmi mantenere dai miei familiari, non ho sposato un uomo ricco, non chiedo un lavoro che mi renda ricca mi accontento anche di poche ore, purché ci sia continuità. Inviare pure questa mia lettera all'attenzione di tutti i direttori del personale, anche a quelli che ritengono che possa farmi mantenere dai miei genitori o a quello che, invece di confermarmi, mi ha detto che secondo lui avevo lavorato male, ma se avessi portato una raccomandazione mi avrebbe confermato. Io continuo a lottare sola, cadrò e ricadrò una, mille volte ma mi rialzerò a testa alta, accettando la raccomandazione più bella: quella del cliente che torna soddisfatto a farsi servire da me!

Simona Maroni
simona.m2001@libero.it

**COME INSERIRE TANTE ESPERIENZE
NEL CURRICULUM?**

Ho bisogno di bisogno di un consiglio su come impostare un curriculum vitae nel quale sono da elencare un po' di esperienze lavorative. Non so se è un bene o no, ma ho lavorato più volte con le agenzie di lavoro interinale. Di sicuro queste esperienze mi hanno aiutato a crescere professionalmente, purtroppo non ho mai trovato un posto con la prospettiva di una conferma, quindi oggi mi ritrovo al termine di un contratto per sostituzione maternità, a dover scrivere di nuovo il mio curriculum. Mi sono però resa conto che le mie esperienze sono forse troppe da dover presentare ad un responsabile del personale, che potrebbe pensare: cosa non va in questa persona che non trova un lavoro fisso? Oppure: ma quante esperienze ha fatto, e ancora sta cercando lavoro? Potete darmi qualche consiglio che mi possa aiutare ad esporre nel migliore dei modi un curriculum vitae con più esperienze professionali?

Gilda D'Auria

Anzitutto è meglio sgombrare il campo da un equivoco fondamentale: il curriculum "ideale" non esiste. Non esiste perché i selezionatori sono diversi e possono valutare diversamente pregi e difetti di una candidatura. E non esiste perché ogni diversa opportunità di lavoro meriterebbe la rivisitazione del proprio curriculum: non si tratta di raccontare frottole, ma di mettere in giusta evidenza quegli aspetti del nostro profilo professionale che possono rivelarsi significativi per una singola posizione lavorativa, sintetizzando o sorvolando sulle altre esperienze.

A maggior ragione, dunque, la revisione di un curriculum e in particolare del curriculum di Gilda è un'operazione che può e deve essere fatta facendo riferimento al caso concreto. Da parte nostra possiamo consigliare Gilda di confrontarsi direttamente con qualche professionista dell'orientamento lavorativo. Se è fortunata, presso il centro per l'impiego pubblico più vicino a casa sua potrebbe trovare questa professionalità a sua disposizione. Non è escluso che anche presso un'agenzia per il lavoro sia possibile ottenere questa consulenza, che peraltro gli operatori di agenzia non sarebbero tenuti a fornire: provare non costa nulla. Consigliamo anche di consultare il sito www.cornoconsulting.it, dove sono integralmente pubblicate le quindici puntate della rubrica "lo scrivocurriculum", realizzata lo scorso anno proprio dal nostro settimanale in collaborazione con la società di ricerca e selezione del personale Corno Consulting Group.

**DISCRIMINAZIONE AL MASCHILE
E AL FEMMINILE**

Il 21 agosto 2005 dopo un contratto interinale della durata di 42 giorni (nemmeno due mesi come i contratti solitamente stipulati) è finita tra la delusione e l'incredulità la mia prima esperienza lavorativa. Ho lavorato proprio presso quella azienda e quel servizio che è apparso sulla prima pagina del vostro giornale di lunedì 26 agosto e nel quale si annunciava il reclutamento (personalmente parlerei di tratta) di un centinaio di giovani per farli diventare assistenti telefonici.

In occasione del prolungamento dei nostri contratti è accaduto ciò che io e miei compagni da avventura mai avremmo immaginato. Alla totalità dei soggetti femminili del nostro gruppo di appartenenza viene rinnovato il contratto e alla quasi totalità dei soggetti maschili viene comunicato un "grazie e a presto" e dato un calcio nel didietro. Ho preteso dai team leader una spiegazione dell'accaduto, mi è stato detto che: "probabilmente le ragazze sono state più brave di noi".

Marco Patrino

Scrivo in riferimento all'articolo pubblicato sul numero di lunedì 29 agosto, riguardante la discriminazione di genere attuata da alcune aziende, e con particolare riferimento alla testimonianza della ragazza che sosteneva di essere stata discriminata nella ricerca di un posto di lavoro riservato invece solo a uomini. Anche a me è accaduto un episodio analogo, ma forse ancora più triste, presso l'azienda Seat Pagine Gialle di Torino, poiché tutti, uomini e donne, siamo stati assunti all'inizio, ma alla fine il contratto è stato rinnovato a tutti i soggetti di sesso femminile, contro neanche il 30% degli uomini, e questo a parità di capacità, visto che sia io che i miei colleghi abbiamo sempre avuto riscontri positivi da parte dei nostri tutor. Potete immaginarvi la rabbia e la delusione. Ci saremmo sentiti meglio, per quanto ugualmente vergognoso, se l'azienda, già al momento della domanda di assunzione, avesse detto chiaramente di preferire le donne agli uomini.

Ambrogio

Volevo segnalarvi che in un annuncio da voi pubblicato non viene rispettata la normativa sulle pari opportunità. Inoltre, quando ho risposto all'annuncio, solo perché sono una ragazza mi hanno buttato in faccia la cornetta non dandomi nemmeno l'opportunità di farmi fissare un appuntamento. Solo perché femmina non posso fare l'autista nonostante abbia la patente? Possibile? So bene che voi non c'entrate, ma mi sembra corretto segnalarlo piuttosto che spendere altri soldi che non ho per richiamarli e dire loro ciò che sarebbe giusto dire....

Luisa Tognola

Il problema della discriminazione, in questi casi sessuale, è sempre presente negli interventi dei nostri lettori. Ancora una volta, ribadiamo che la nostra funzione è quella di dare voce a tutti i protagonisti del mercato del lavoro e di creare un movimento di opinione sul fenomeno, cercando di modificare seppure lentamente l'atteggiamento culturale di un intero Paese. Siamo attivi anche in sede legislativa, nel tentativo di portare ad un radicale rinnovamento della normativa esistente. Ovviamente, è opportuno che di fronte a casi discriminatori come quelli sopra esposti, siano gli stessi lavoratori ad agire anche presso gli Ispettorati del Lavoro.

**WAITER ■ HOSTESS
COMMIS**

Must have good knowledge of English.
Prestigious Italian Restaurant in
WALT DISNEY WORLD, Florida, USA
seek Italian, 19/30 years old
for 12 month period.
Interviews in Milan November 5/7.

Please fax CV to 0346.62499
or e.mail ralfredo@tin.it

www.catapulta.it
IL PIU' RICCO DATA-BASE
di reali opportunità
di lavoro in Italia

Juniorweb, Azienda autorizzata Fastweb,
3 Business Partner e Enel Gas, presente sul territorio nazionale,
RICERCA

Sede di lavoro: Milano

10 OPERATORI CALL CENTER

Ambosessi, 20/40enni
Fisso 900,00 euro, più provvigioni, incentivi e utile aziendale.

Zone operative:

Milano, Varese, Novara, Bergamo, Como, Brescia

5 VENDITORI AUTOMUNITI

attività svolta su appuntamento, gettone d'ingresso per tre mesi, telefono aziendale, più provvigioni, incentivi, utile aziendale

Per colloquio personalizzato telefonare
02.89280540/41 dalle 9.00 alle 21.00



Tra le molte mail e lettere inviate alla redazione di Lavoro e Carriere e del sito www.catapulta.it un'alta percentuale ci perviene da lavoratori che superati i 40 o 50 anni sembrano diventati troppo vecchi e costosi per le loro aziende, hanno perso o rischiano di perdere il lavoro e non riescono a trovare nuove opportunità dignitose, malgrado la legge abbia portato a 65 anni l'età pensionabile. La nostra redazione non può cambiare leggi, incentivi e mentalità del mercato. A tutti i lavoratori che vivono questa condizione consigliamo di rivolgersi a due Associazioni no-profit, strettamente collegate tra loro, che sono nate proprio allo scopo di sostenere questa categoria di lavoratori.

ATDAL

(Associazione per la Tutela dei Diritti Acquisiti dei Lavoratori) Costituita nel 2002 ATDAL, non è un sindacato né un partito. ATDAL è un'associazione no-profit che si propone di denunciare la situazione drammatica di tanti disoccupati in età matura e di tutelarne i diritti in tutte le sedi istituzionali, promuovendo iniziative per stimolare il legislatore a formulare soluzioni per questa classe di lavoratori in stato di disagio.

Per informazioni, per associarsi, per sostenere le iniziative, contattare: Associazione ATDAL - www.atdal.it - e-mail: atdalit@yahoo.it - Tel. 333-3937710 (pomeriggio dal lun. al ven.)

**ASSOCIAZIONE
LAVORO OVER 40**

E' un'associazione no-profit costituita nel 2003 che collabora strettamente con ATDAL ed opera in termini completamente solidaristici. Non è un ufficio di collocamento o una società che trova lavoro alle singole persone. Si occupa di individuare soluzioni occupazionali per i lavoratori over 40 che non riescono a rientrare nel mondo lavorativo con l'obiettivo di valorizzare le professionalità dei lavoratori maturi, sia come autoimprenditoria che come riconversione in altri settori. Per questo l'Associazione coinvolge le istituzioni nazionali e locali (Ministeri, Regioni, Province) a sviluppare sperimentazioni lavorative per questi lavoratori e collabora con le Associazioni Imprenditoriali di categoria per promuovere attività di supporto alle aziende che utilizzino queste professionalità a tempo determinato, indeterminato o a livello consulenziale.

Per informazioni, per associarsi, per sostenere la iniziativa, contattare: Associazione LAVORO OVER 40 - www.lavoro-over40.it - info@lavoro-over40.it - Tel. 340-3793580 (solo pomeriggio)

DISCRIMINAZIONI PER ETÀ ANCHE NEI CONCORSI PUBBLICI

Questa settimana l'Associazione Lavoro Over40 porta all'attenzione dei lettori di Lavoro e Carriere due casi sulla discriminazione per età presenti nei bandi di due concorsi della Regione Sardegna: esempio molto evidente di come anche le amministrazioni pubbliche ignorino la legislazione esistente. Ecco alcuni passaggi delle lettere inviate da Lavoro Over40 all'attenzione, rispettivamente, del Consiglio Regionale e dell'Assessorato Affari Generali della Regione Sardegna:

Incipit lettera Consiglio Regionale:

"Un nostro simpatizzante ci ha segnalato un bando di concorso della Regione Sardegna (decreto del Presidente del consiglio n. 316 del 26 febbraio 2003 - Concorso pubblico per esami a n. 10 posti di Funzionario consigliere in prova nel ruolo del personale del quarto livello direttivo - Codice concorso 01fe03 pubblicato sul b.u.r.a.s. del 6 marzo 2003, n. 7 - supplemento ordinario). All'art.3 del decreto si individua una modalità di selezione che è assolutamente discriminatoria per le persone più anziane (Art. 3-Titoli -1. Ai fini della formazione della graduatoria finale delle prove concorsuali è titolo di precedenza, a parità di punteggio e di titoli di preferenza, la minor età anagrafica.)."

Incipit lettera Assessorato Affari Generali:

"Un nostro simpatizzante ci ha segnalato che un bando di concorso (che allego) dell'assessorato degli affari generali, personale e riforma della regione contiene anomalie che a nostro avviso evidenziano una discriminazione per età. Mi riferisco al decreto n. 842/p del 9 agosto 2005 che ha per oggetto: "Concorso per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 15 funzionari amministrativi con competenze in diritto comunitario ed internazionale della Categoria D - Livello retributivo D1 - Area delle politiche comunitarie". Nella Tabella A di tale Bando si afferma (ultime due righe) che "Nell'eventualità di una persistente parità è preferito il candidato più giovane di età, ai sensi dell'art. 3 comma 7 ultimo capoverso della L. n. 127/1997, come aggiunto dall'art. 2 comma 9 della L. n. 191/1998."

Osservazioni comuni alle due lettere:

"Nella qualità di Presidente della Associazione Lavoro Over 40, un'associazione che si occupa dei lavoratori Over 40 espulsi dal mondo del lavoro con difficoltà di ricollocazione, è doveroso far notare che tale enunciazione ignora la esistenza di una normativa che considera qualunque riferimento all'età una violazione del principio delle pari opportunità. Si tratta del Decreto legislativo 216/03 che recepisce la direttiva europea 2000/78 CE.

L'art. 3 di tale decreto legislativo afferma che "...il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale, si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato... nelle seguenti aree: a) accesso alla occupazione ed al lavoro sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione...". e poi alcune limitazioni per specifici settori (es. forze armate).

Inoltre il divieto di discriminazione in base all'età è anche recepito dal D. lgs 276/03 (decreto attuativo della legge Biagi) Art 10 comma 1 e sanzionato dall'Art 18 comma 5. Non mi scandalizza il fatto che le aziende private facciano finta di ignorare tale normativa e che occorre richiamarne il rispetto. Mi preoccupa invece il fatto che anche le istituzioni siano poco attente a questo dettato normativo. Non so se esistono cavilli legislativi o regolamentari che consentano il superamento di questa normativa da parte vostra, ma allo stato attuale non mi pare che esistano. Comprendo anche in caso di pari punteggio debba essere individuato un criterio di selezione obiettivo; ma a me non pare che debba essere affidato all'età, sia nel caso di selezione di maggiore età che nel caso di minore età. Da tempo teniamo sotto costante controllo i giornali e laddove ci è possibile e scopriamo la pubblicazione di inserzioni che contengono l'indicazione dell'età segnaliamo la presenza di questa normativa sulla parità. Una prima valutazione è che in questo clima, che è di vero caos, sarebbe auspicabile che gli editori di carta stampata, internet e/o trasmissioni radio e TV specializzate nel settore facessero da supervisori e filtro per evitare che le aziende pubblicino inserzioni in contrasto con il dettato legislativo.

Una valutazione, più pesante e drammatica, è che la menzione della età esclude quasi sempre i lavoratori over 40. Questo significa inibire le possibilità di crescita professionale dei lavoratori maturi, ma soprattutto annulla le possibilità di ricollocazione per quei lavoratori maturi (over 40) che si trovano nella sfortunata condizione di aver perso il lavoro.

Colgo l'occasione per porgere i miei più cordiali saluti e sarò ben lieto di collaborare con Voi alla soluzione di questa anomalia."

Giuseppe Zaffarano
Presidente Associazione Lavoro Over 40
Cell. 340-3793580
e-mail presidente@lavoro-over40.it
web www.lavoro-over40.it