

RAGAZZE E RAGAZZI AL LAVORO



COSTRUISCI IL TUO FUTURO



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

CONSIGLIERE
AL LAVORO



Women at Work

Formez^{PA}

CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI



CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ

<http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/>

La Consigliera Nazionale di Parità, nominata dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro per le pari Opportunità, è una figura che si occupa di promuovere le pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro e di contrastare le discriminazioni di genere. Per la sua attività, la Consigliera Nazionale di Parità in carica, la prof. ssa Alessandra Servidori, è supportata da un staff tecnico. Oltre al livello nazionale, la legge prevede l'istituzione di Consigliere di parità sia a livello regionale che provinciale. Per approfondimenti e ricerca di documentazione consultare il sito della Consigliera nazionale di parità.

Formez^{PA}

<http://www.formez.it/>

Il Formez PA è un Centro servizi, assistenza, studi e formazione per l'ammodernamento delle pubbliche amministrazioni che opera a livello nazionale ed è sottoposto al controllo e alle direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri. La sua missione è fornire un supporto per l'attuazione delle riforme che interessano le pubbliche amministrazioni e di promuovere e diffondere, presso di esse, l'innovazione amministrativa.

Grafica, illustrazioni, realizzazione e stampa
EUROLIT srl

via Bitetto, n.39 - 00133 Roma - www.eurolit.it

Guida realizzata con il Fondo della Consigliera Nazionale di Parità.
Stampata a novembre 2013.

INDICE

PRESENTAZIONE	2
1. LEGALITÀ E DIRITTI	4
Il nero non mi dona: IL CONTRATTO	4
Non faccio rinunce: LA SICUREZZA	5
Meglio pensarci adesso: LA PREVIDENZA	6
Una garanzia per il futuro: YOUTH GUARANTEE	7
2. I CONTRATTI	7
Ci metto la firma!: IL SETTORE PRIVATO	7
I CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO	8
Il contratto a tempo indeterminato	8
Il contratto a tempo determinato	9
Il part-time	10
Il contratto di lavoro somministrato	10
Il contratto di apprendistato	11
Il contratto di lavoro intermittente	14
ILLAVORO AUTONOMO E PARASUBORDINATO	15
Associazione in partecipazione	15
Il Voucher o “buono lavoro”	16
Il contratto a progetto	16
Le mini-collaborazioni	18
Bado al bando: IL PUBBLICO IMPIEGO	18
3. COME E DOVE SI CERCA LAVORO	19
Me la vado a cercare: L'OFFERTA DI LAVORO	19
Il web	19
I social network	19
I centri per l'impiego	20
Le agenzie del lavoro	20
I giornali	21
Non sono timido: L'AUTOCANDIDATURA	21
Il curriculum vitae	21
La lettera di presentazione	23
Il colloquio	23
Strettamente personale: LA TUTELA DELLA PRIVACY	24
Mi faccio le ossa: IL TIROCINIO	25
Abile e non solo: IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO	25
4. OPPORTUNITÀ	26
Dipende tutto da me: L'AUTOIMPRESA	26
Ditta individuale	27
Le società	28
Il microcredito	28
L'imprenditoria femminile	29
L'imprenditoria giovanile	30
Giovane, e “al verde”: I MESTIERI DEL FUTURO	30

PRESENTAZIONE

Questa piccola guida alla comprensione del “pianeta mercato del lavoro” dedicata alle giovani e ai giovani che frequentano le scuole superiori, si sviluppa sulle novità introdotte dalla Legge 9 agosto 2013, n. 99, in vigore dal 23 agosto 2013, che ha convertito, con numerose modifiche e integrazioni, il D.L. 28 giugno 2013, n. 76, recante primi interventi urgenti per la promozione dell’occupazione, e costituisce una bussola su alcuni strumenti utili ad orientarsi in un mercato del lavoro in cambiamento.

Le principali novità introdotte al fine di promuovere l’occupazione e contrastare, in particolare, la disoccupazione giovanile, riguardano la previsione di agevolazioni contributive per le nuove assunzioni e una serie di modifiche alla previgente disciplina (L.92/2012, c.d. “Riforma Fornero”) dei contratti di apprendistato, a tempo determinato, intermittente, accessorio e a progetto. In particolare la Legge n.99:

- favorisce le assunzioni a tempo indeterminato di giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi o privi di un diploma di scuola media superiore/ professionale, riconoscendo ai datori di lavoro una riduzione del carico contributivo;
- conferma l’istituto dell’apprendistato professionalizzante o di mestiere rivolto ai giovani tra i 18 anni (17 se in possesso di una qualifica professionale) e i 29 anni, semplificando le procedure di pianificazione dell’attività formativa e di registrazione delle competenze acquisite dal lavoratore;
- amplia la possibilità di ricorrere al contratto a tempo determinato, eliminando il requisito della causale (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo) per la stipulazione del primo contratto a tempo determinato di durata non superiore a dodici mesi;

- ridefinisce i limiti entro i quali il datore di lavoro può ricorrere al contratto di lavoro intermittente (o “lavoro a chiamata”) per prestazioni a carattere discontinuo;
- modifica la natura del contratto di lavoro accessorio da intendere non più come insieme di prestazioni lavorative meramente occasionali, ma come insieme di prestazioni che non superano, nel corso dell’anno solare, un tetto massimo di compensi;
- estende il ricorso al lavoro a progetto sia per le attività di vendita diretta di beni e servizi sia per le attività di servizi, sempre che il progetto risulti funzionalmente connesso al conseguimento di un risultato finale e non sia una semplice riproposizione dell’oggetto sociale dell’impresa committente, né consista in compiti meramente esecutivi e ripetitivi.

Con questo opuscolo desideriamo offrire alle giovani e ai giovani un piccolo aiuto per orientarsi nel mercato del lavoro, anche alla luce di queste nuove disposizioni di legge, e illustrare le possibilità per cercare e trovare lavoro anche in nuovi ambiti professionali e relativamente a particolari profili richiesti dalle aziende. Le Consigliere di parità sono impegnate nel fornire un contributo di idee, di analisi, di strumenti concreti e operativi, in particolare su un tema come quello della ricerca di una occupazione, molto importante per i giovani e le giovani, perché il lavoro costituisce la base fondamentale per la loro identità politica e giuridica come cittadine e cittadini, la loro modalità di partecipazione alla vita pubblica e l’insieme dei loro diritti e doveri, per contribuire come giovani al rafforzamento e alla crescita del nostro Paese.

Alessandra Servidori, Consigliera Nazionale di Parità
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali


1. LEGALITÀ E DIRITTI



Il nero non mi dona: IL CONTRATTO

4


È importante capire come funziona il mondo del lavoro, e quali sono i diritti e i doveri che lo regolano. Soprattutto alle prime esperienze, infatti, è possibile che ti venga offerto o che tu accetti un lavoro non regolarizzato (“lavoro in nero”). È una pratica sbagliata per l’economia del Paese (vengono evase le tasse, i contributi previdenziali e assicurativi!) e che ti danneggia in molti modi.



Secondo la legge, infatti, ogni rapporto di lavoro deve essere regolato attraverso un accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore, con cui le due parti si impegnano reciprocamente a rispettare diritti e doveri. Con il contratto, si stabiliscono la **durata** del rapporto di lavoro, la **retribuzione**, le **ore lavorative** richieste, i **compiti** da svolgere, i **permessi**, le **ferie**, le **responsabilità** in materia di salute e sicurezza, e le modalità e le tutele relative al licenziamento.

Avere un contratto vuol dire essere tutelato. E, in prospettiva, significa poterti costruire la pensione di domani attraverso i contributi previdenziali che il datore di lavoro


versa all'INPS (Istituto Nazionale di Previdenza Sociale). Accettando un "lavoro in nero" ti esponi invece a molti rischi, come quello di non essere pagato, di non percepire la retribuzione in caso di malattia o infortunio, o di essere licenziato senza alcuna tutela.



Insieme al contratto potrebbero chiederti di firmare anche le dimissioni. Sono le cosiddette "**dimissioni in bianco**", una pratica illegale utilizzata spesso per licenziare le lavoratrici in caso di maternità e talvolta anche i lavoratori. Sappi però che per legge, indipendentemente dal contratto che hai, **le tue dimissioni devono essere convalidate** (o revocate) entro sette giorni dal ricevimento di un'apposita comunicazione che il datore di lavoro deve inviarti nelle diverse modalità previste dalla legge.

Non faccio rinunce: LA SICUREZZA

Uno dei fondamentali diritti del lavoratore è la **tutela della propria integrità fisica e morale**. Ciò vuol dire che devi poter svolgere il tuo lavoro in condizioni di sicurezza ed in ambienti sani, mentre il datore di lavoro si assume la responsabilità della tua salute.



La normativa in materia di sicurezza sul lavoro (Decreto legislativo n. 81/2008) si applica a **tutti i lavoratori e lavoratrici** - compresi collaboratori a progetto, Co.Co.Co e lavoratori occasionali (se lavorano presso il committente), soci lavoratori di società cooperativa, tirocinanti e partecipanti a corsi di formazione professionale.

La legge prevede vari livelli di protezione, affinché il lavoro si adatti al meglio alle specifiche caratteristiche fisiche ed anagrafiche dei lavoratori (quindi: donne, lavoratori molto giovani o anziani), e punta a colpire quei comportamenti discriminatori o di abuso che possono verificarsi sul luogo di lavoro. Per proteggerti da infortuni sul lavoro e malattie professionali, la legge impone anche un'**assicurazione**

obbligatoria a carico del datore di lavoro, gestita dall'**INAIL** (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro).

Meglio pensarci adesso: LA PREVIDENZA

All'inizio della tua vita lavorativa, pensare già alla pensione potrà forse sembrarti assurdo. Invece è importante partire subito col piede giusto.



Il **sistema previdenziale italiano è di tipo contributivo**. Con questo sistema, la pensione viene calcolata in base ai "contributi" (le somme di denaro calcolate sulla tua busta-paga e versate durante tutta la vita lavorativa), ed è legata all'effettiva speranza di vita al momento del pensionamento.

In sostanza, **una parte del tuo stipendio viene trattenuta automaticamente dal tuo datore di lavoro**, che la versa all'INPS sotto forma di "**contributi**".


Una parte consistente dei tuoi contributi è a carico del datore di lavoro e viene calcolata e versata dal datore di lavoro senza alcuna trattenuta sulla tua busta paga. Una volta raggiunta l'età della **pensione**, questa parte ti sarà restituita sotto forma di "pensione". Tutto questo, naturalmente, vale se hai un lavoro regolato da un contratto. Se inizi a versare i contributi troppo tardi, il rischio è di ritrovarti con una pensione molto bassa! Per avere una maggiore sicurezza economica nel futuro, puoi iscriverti anche a dei fondi pensionistici privati (la cosiddetta "**previdenza complementare**") e riscattare gli anni di laurea. Aderire alla previdenza complementare significa **accantonare volontariamente una parte dei tuoi risparmi** durante la vita lavorativa, per ottenere in seguito una "**rendita**", che durerà tutta la vita e che si aggiungerà alla tua pensione (ottenuta con i versamenti obbligatori).

La previdenza complementare per i lavoratori dipendenti si basa sul cosiddetto «regime della contribuzione definita»: la somma che riceverai - cioè la tua "**posizione individuale**" - dipenderà:

- dall'importo dei contributi versati;
- dalla durata del periodo dei versamenti;
- dai rendimenti ottenuti, al netto dei costi, con l'investimento sui mercati finanziari dei contributi versati.

Una garanzia per il futuro: YOUTH GUARANTEE

L'Italia si è impegnata a dare attuazione, dal 1 gennaio 2014, alla cosiddetta "**Garanzia per i Giovani**" (Youth Guarantee), una Raccomandazione del Consiglio Europeo finalizzata ad promuovere l'occupazione giovanile, assicurando un passaggio veloce dal mondo della scuola al mondo del lavoro, e dallo stato di disoccupazione e **NEET** (persone che non studiano, lavorano o fanno tirocini) a quello di studente, lavoratore e/o imprenditore.



L'obiettivo è quello di garantire che tutti i giovani, di età inferiore a 25 anni, ricevano un'offerta qualitativamente valida di lavoro, di proseguimento degli studi, di apprendistato o tirocinio **entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale.**

L'iniziativa prevede anche l'attivazione di incentivi (alcuni dei quali già operativi) per le aziende che assumono giovani; la promozione e il sostegno alla mobilità del lavoro in varie zone, regioni e paesi UE; l'erogazione di servizi di sostegno all'avviamento di attività imprenditoriali autonome (Start-Up).

2. I CONTRATTI

Ci metto la firma!: IL SETTORE PRIVATO

Nel settore privato l'accesso al lavoro avviene per **selezione**. Esistono diversi tipi di contratto, ognuno con le sue caratteristiche che determinano diritti e doveri del lavoratore.




I CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO

IL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO.


Questo contratto viene considerato “la forma comune di rapporto di lavoro”, cioè il contratto la forma da utilizzare di regola per le assunzioni.

8



La sua applicazione prevede che il lavoratore presti la sua opera, intellettuale o manuale, **alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro** (per questo si chiama “dipendente” o “subordinato”) il quale si obbliga, a sua volta, a pagare una retribuzione - in genere mensile. Può essere a tempo pieno o part time. Il tempo pieno è generalmente di 40 ore settimanali (o meno, se previsto dal contratto collettivo nazionale) e senza una data di scadenza.

La legge prevede che il lavoratore usi la “**diligenza**” richiesta dalla natura della prestazione (non basta cioè lavorare, ma si ha il dovere di farlo bene, e far sì che il proprio lavoro sia utile all’impresa), mentre il datore di lavoro, oltre al potere direttivo e di controllo, ha anche un potere disciplinare nei confronti del lavoratore, ossia può sanzionarlo (con lettere di richiamo, sospensioni, ecc.) nei modi previsti dalle legge e dai contratti collettivi nazionali.




In caso di **malattia, infortunio e maternità** il rapporto di lavoro rimane **“sospeso”**: il lavoratore non può essere licenziato ed ha diritto ad essere pagato oppure a ricevere una forma equivalente di previdenza.

I principali obblighi del datore di lavoro consistono nel pagamento della retribuzione - che deve essere proporzionata alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato - e garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro. Quando i lavoratori e le lavoratrici svolgono lo stesso lavoro, o un lavoro di pari valore, devono percepire la stessa retribuzione base e accessoria così come disciplinata dalla contrattazione collettiva (es: bonus, premi, salario accessorio); questa regola si applica per tutte le tipologie di contratto.

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO. È uguale al contratto a tempo indeterminato (valgono le stesse regole per ferie, tredicesima, tutela in caso di malattia, infortunio e maternità), salvo che qui è previsto un termine finale di durata del rapporto di lavoro.

Il contratto di lavoro a termine viene stipulato per ragioni di ordine tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Ad esempio, quando l'azienda ha la necessità di assumere per far fronte a picchi di attività temporanei dovuti a circostanze eccezionali o ad attività stagionali, ma anche per la sostituzione di lavoratori assenti per malattia o per ferie. Ricordati che, per questo tipo di contratto, il termine di scadenza deve risultare da atto scritto. Una copia del contratto scritto ti deve essere consegnata entro cinque giorni dall'inizio del rapporto di lavoro.




È possibile anche un primo contratto “acausale” tra datore di lavoro e lavoratore. Questo tipo di contratto ha una durata di 12 mesi.

Il contratto a tempo determinato, in generale, può essere prorogato una sola volta e la durata complessiva del primo e del secondo contratto (proroga) non può superare complessivamente 36 mesi, termine oltre il quale ogni ulteriore rapporto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Questo limite deve essere calcolato sommando anche i periodi di lavoro che possono essere previsti dai diversi contratti stipulati tra lo stesso lavoratore e la stessa azienda. Per esempio, non può essere stipulato un contratto di 24 mesi per la medesima mansione o equivalente, dopo che si è concluso uno precedente, con lo stesso datore di lavoro, della durata di 20 mesi. Il contratto può **protrarsi oltre la iniziale scadenza, con il tuo consenso, senza necessità di fare una proroga scritta del contratto** con alcuni limiti:

- massimo per 30 giorni se il contratto prevede una durata fino a sei mesi;
- massimo per 50 giorni nei contratti con durata più lunga

IL PART-TIME. Il contratto di lavoro a tempo parziale prevede una prestazione lavorativa con **orario di lavoro inferiore** rispetto a quello a tempo pieno.



Con questo tipo di contratto, che può essere stipulato a tempo determinato o a tempo indeterminato (e che quindi ha le stesse tutele di questi contratti), il lavoratore svolge la sua attività per un tempo inferiore alle 40 ore settimanali massime previste.


10

Ovviamente alla prestazione di lavoro ridotta corrisponderà una retribuzione proporzionalmente più bassa rispetto a quella percepita dai dipendenti a tempo pieno.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere una indicazione puntuale dell'orario di lavoro concordato e della relativa articolazione, settimanale o mensile.


IL CONTRATTO DI LAVORO SOMMINISTRATO. È il contratto utilizzato da quelle imprese che, per svolgere un certo lavoro, non utilizzano dipendenti propri, ma li prendono "in affitto" per un certo periodo di tempo da aziende specializzate e autorizzate dal Ministero del Lavoro: le Agenzie per il Lavoro. L'elenco completo delle Agenzie per il lavoro autorizzate è pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro (www.lavoro.gov.it).

Se hai un contratto di lavoro somministrato **non sei dipendente dell'azienda presso cui lavori** (che viene detta "utilizzatrice") **ma dell'Agenzia** ("somministratrice"). E tuttavia sei sottoposto al potere di direzione e controllo dell'azienda presso cui lavori. Si tratta quindi di una forma di flessibilità che, da un lato, consente all'azienda utilizzatrice di avvalersi, per un periodo di tempo, di lavoratori senza averli come propri dipendenti, dall'altro, garantisce al dipendente un contratto con l'Agenzia somministratrice, la quale fornisce la manodopera.



Il contratto di lavoro somministrato può essere sia a tempo determinato che a tempo indeterminato (anche se quest'ultimo è molto più raro), e questione molto importante, il lavoratore somministrato (ex interinale) ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'azienda utilizzatrice.

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO. Questa forma contrattuale è considerata la "modalità tipica di entrata dei giovani nel mercato del lavoro".




Con il contratto di apprendistato, l'azienda, oltre a corrispondere un compenso per la prestazione, è obbligata a garantire al/alla giovane lavoratore/lavoratrice una formazione tecnico-pratica per l'apprendimento di un mestiere.

L'Apprendista viene cioè affiancato nel suo lavoro da personale qualificato per fornirgli quelle competenze che serviranno ad affrontare in modo competitivo il mercato del lavoro. Il vantaggio per il datore di lavoro consiste nel godere di agevolazioni economiche sui contributi da versare: insomma spende meno rispetto ad altri tipi di contratti. In generale il contratto di apprendistato **non può avere una durata inferiore ai sei mesi**. Le tutele previste sono simili a quelle degli altri lavoratori subordinati: indennità giornaliera di malattia e infortunio, assegni per il nucleo familiare, versamenti contributivi, maternità. Così come simili sono le regole per orario di lavoro, ferie e riposi settimanali.

Per gli **apprendisti minorenni** è stabilito un limite di 8 ore giornaliere e 40 settimanali di lavoro, mentre l'orario di lavoro non può durare più di 4 ore e mezza senza interruzione; le ferie maturano nella misura minima di 4 settimane.

Esistono tre tipi di apprendistato:

- 1. L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione** è rivolto a giovani ed adolescenti, e serve al conseguimento di una qualifica professionale o di un diploma professionale.




Dunque permette ai giovani (di età tra 15 e i 25 anni) di assolvere al diritto-dovere di istruzione e formazione in alternativa alla Scuola o ai corsi di formazione professionale.

Il contratto scritto deve contenere un **piano formativo individuale**, e può avere una **durata massima di tre anni** (quattro, nel caso del conseguimento di un diploma quadriennale regionale).

Gli apprendisti minorenni sono tenuti a frequentare corsi di 240 ore all'anno. Se al compimento del 18° anno di età, l'apprendista non consegue il titolo di studio della qualifica professionale, il datore di lavoro può far proseguire il suo contratto come apprendistato professionalizzante - conservando impegni, modalità operative e continuando ad usufruire del relativo sostegno economico.

- 2. L'apprendistato professionalizzante** (o contratto di mestiere) è rivolto a giovani tra 18 e 29 anni. La durata massima di questo contratto è fissata in 3 anni, ma può arrivare anche a 5 per per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.



Tale percorso conduce all'accrescimento delle capacità tecniche dell'apprendista affinché diventi, ai fini contrattuali, una lavoratrice o un lavoratore qualificato. In sostanza è uno strumento che fa da ponte tra il sistema lavoro e quello della formazione professionale.

La normativa prevede che ogni apprendista frequenti corsi di formazione relativi ad **argomenti di tipo trasversale** (temi utili a tutti i settori produttivi) per un massimo di 120 ore nel triennio. A questi si aggiungono i **corsi di tipo professionalizzante** (specifici per la figura professionale e la qualificazione da raggiungere) la cui durata è stabilita da specifici contratti collettivi.


Il piano formativo individuale è parte integrante del contratto: contiene la progettazione del percorso formativo dell'apprendista, ed è ritagliato sulle sue specifiche esigenze formative. In esso sono contenuti i dati dell'azienda, del tutor aziendale, dell'apprendista e l'elenco dei corsi.

Per la stipula del contratto è richiesta la forma scritta e l'indicazione puntuale:

- della prestazione lavorativa che dovrai svolgere;
- della qualifica professionale che potrai conseguire al termine del rapporto sulla base degli esiti della formazione aziendale od extraaziendale;
- di un piano formativo individuale generale e in dettaglio.

3. L'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

È rivolto a giovani tra i 18 e i 29 anni e ha come finalità il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studi universitari o di alta formazione (compresi i dottorati di ricerca), del praticantato per l'accesso alle professioni che richiedano l'iscrizione a ordini professionali, nonché della specializzazione tecnica superiore.



La sua particolarità riguarda il fatto che, per l'attivazione dei profili formativi, le Regioni e Province autonome devono coinvolgere anche le Università.

La regolamentazione e la durata vengono definite dalle Regioni (per i soli aspetti che riguardano la formazione) sulla base di accordi con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, con

le Università, con le istituzioni formative o con gli organismi formativi accreditati (a seconda del titolo di studio da conseguire).



14

IL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE.

Questa modalità, definita anche “lavoro a chiamata” o job on call, prevede che il lavoratore sia a disposizione di un datore di lavoro che lo utilizza per **attività discontinue o intermittenti**. È utile, ad esempio, per contrattualizzare per brevi periodi custodi, guardiani, personale di sorveglianza, addetti a centralini telefonici privati, autisti, receptionist di albergo, lavoratori dello spettacolo.


Questo contratto può essere utilizzato solo nelle ipotesi previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Tra queste rientrano i giovani con meno di 24 anni o adulti con più di 55 anni. Può essere a tempo indeterminato (ma non per i giovani) o a tempo determinato.

In ogni caso, ciascun lavoratore può effettuare per il medesimo datore di lavoro un massimo di **400 giornate di lavoro nell'arco di tre anni solari**. Oltre questo limite, il rapporto si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato.

Se stipuli questo contratto, puoi obbligarti a rispondere sempre alla chiamata del datore di lavoro, oppure no. Se ti impegni a rispondere alla “chiamata” e l’azienda non ti convoca, avrai diritto ad una **indennità di disponibilità**, che ti risarcisce del danno che hai subito per esserti mantenuto inutilmente disponibile. Per i periodi effettivamente lavorati, inoltre, non devi ricevere un trattamento economico e normativo meno favorevole rispetto al collega di pari livello che svolge le tue stesse mansioni.

IL LAVORO AUTONOMO E PARASUBORDINATO

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE. È un contratto di lavoro del tutto particolare, previsto dal Codice Civile, il quale stabilisce che l’**associante** (l’imprenditore) attribuisca all’**associato** (il lavoratore) una **partecipazione agli utili** della sua impresa (ma, attenzione, è possibile prevedere anche una **partecipazione alle perdite!**) in cambio di un corrispettivo, che può essere anche una prestazione lavorativa. Tra associante e associato non c’è vincolo di subordinazione, e il Codice civile non prescrive alcuna forma per il contratto di associazione in partecipazione, che può quindi essere **stipulato anche solo verbalmente**.



È nel tuo interesse, se ti verrà proposto, firmare un contratto - in modo da definire chiaramente i rapporti con la controparte. Così, potrai accordarti sulle attività da svolgere (cosa fare e per quanto tempo), la percentuale di partecipazione al guadagno dell’impresa, la durata del rapporto, l’eventuale esclusione dalla partecipazione da parte tua alle perdite d’esercizio.


Se in questo contratto manca un’effettiva partecipazione agli utili dell’impresa, o se la prestazione dell’associato non è caratterizzata da competenze teoriche di grado elevato o da capacità tecnico-pratiche acquisite

attraverso precedenti esperienze, o se il numero degli associati impegnati nella medesima attività è superiore a tre, la legge presume che si sia in presenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

IL VOUCHER o “BUONO LAVORO”. È una specie di assegno del valore lordo di 10 euro (ma se ne possono acquistare anche da 20 e 50 euro), utilizzabile per retribuire il **“lavoro accessorio”**, cioè occupazioni saltuarie come, ad esempio, quelle nelle imprese agricole o negli studi professionali; nei bar o nelle attività commerciali; nel settore domestico (per lavori da babysitter e dogsitter); in manifestazioni sportive e culturali; per lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici e luoghi urbani; per consegne porta a porta e vendita ambulante di stampa; per insegnamento privato e supplementare; ecc.

Il voucher viene acquistato dal datore di lavoro presso gli sportelli INPS, i tabaccai autorizzati, gli sportelli bancari aderenti all’iniziativa e gli uffici postali. Tu invece, puoi riscuoterlo presso tutti gli uffici postali.

16




Il “buono lavoro” serve a regolarizzare le prestazioni saltuarie (spesso retribuite “in nero”), perché il suo valore è già comprensivo della copertura assicurativa INAIL (7%) e del versamento contributivo previdenziale INPS (13%). Al netto, quindi, per ogni buono da 10 euro riscuoterai 7,50 euro. Con i “buoni lavoro” tuttavia, non puoi percepire più di 5.000 euro netti in un anno solare.

Questa modalità di retribuzione è vantaggiosa per entrambe le parti: per te, il compenso è al netto da imposizione fiscale e contributiva e regolarizza, per esempio, i classici “lavoretti” svolti durante le vacanze estive; mentre il datore di lavoro può ingaggiare personale in completa legalità senza impegnarsi in un contratto.

IL CONTRATTO A PROGETTO. Si tratta di un contratto che prevede una scadenza (determinata o

determinabile) stipulato in forma scritta e nel quale si prevede che un committente (l'impresa) affidi ad un soggetto, **senza vincolo di subordinazione**, un compito specifico da svolgere.




Nel contratto deve essere necessariamente indicato il “progetto”, ovvero una attività ben identificabile, determinata dal committente e gestita autonomamente dal collaboratore, circoscritta nel tempo, e collegata ad un risultato finale. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi.

Se stipuli questo contratto, quindi, sei un lavoratore autonomo (non hai vincoli di presenza né di orario) nello svolgimento dell'attività, anche se devi coordinarti con il committente. Nel contratto deve essere specificato il compenso, i tempi e le modalità di pagamento, la disciplina dei rimborsi spese, le forme di coordinamento col datore di lavoro. Il compenso deve essere proporzionato a quantità e qualità del lavoro eseguito, e non può essere inferiore ai minimi stabiliti dai contratti collettivi (sulla base dei minimi salariali applicati, nel settore specifico, ai lavoratori subordinati che svolgono attività simili).

Salvo diverso accordo tra te e il committente, puoi svolgere la tua attività a favore di più aziende.

Se il progetto (o “programma”) non esiste, o se l'attività che svolgi all'interno dell'azienda è uguale a quella svolta dai dipendenti dell'azienda stessa (ad eccezione delle attività di elevata professionalità), la collaborazione dovrebbe essere trasformata in rapporto di lavoro subordinato.




In caso di malattia, infortunio o gravidanza il contratto viene “sospeso”, ma non percepisci il compenso, ma a talune condizioni puoi avere diritto ad un'indennità a carico degli enti previdenziali. Per la gravidanza, inoltre, è prevista una proroga della sospensione di 180 giorni. In questo contratto non sono previsti permessi, ferie o indennità.

LE MINI-COLLABORAZIONI. Rientrano nella stessa tipologia dei contratti a progetto, ma **con alcune limitazioni**. La durata complessiva delle prestazioni, nel corso dello stesso anno solare e con il medesimo committente, deve essere inferiore a 30 giorni; nell'ambito dei servizi di cura ed assistenza alla persona (come le badanti), il rapporto di lavoro con lo stesso committente nell'anno non può essere superiore a 240 ore; l'ammontare dei compensi, sempre nell'anno solare, non può essere superiore a 5.000 euro; non è necessario né il progetto o programma di lavoro, né la forma scritta del contratto.

Bando al bando: IL PUBBLICO IMPIEGO

È il lavoro presso una pubblica amministrazione. Di questa fanno parte tutti gli **enti pubblici statali** (Ministeri, Scuole, Università, Forze armate, Polizia, ecc.), **locali** (Regioni, Province, Comuni, Unioni Comunali, Aziende sanitarie, Comunità Montane), **nazionali e territoriali** (es. INPS, INAIL, ISTAT, Camere di commercio, ecc.).

In questo settore opera prevalentemente personale amministrativo, più altre figure professionali con diverse competenze: geometri, architetti, biologi, geologi, bibliotecari, assistenti sociali, ecc.




Per poter essere assunti bisogna vincere un **concorso pubblico**, ossia una selezione nella quale occorre sostenere e superare degli esami (sia scritti che orali) o delle prove per l'accertamento della professionalità richiesta dal profilo di qualifica o di categoria. In alcuni casi, ad esempio per i lavoratori disabili, è possibile essere selezionati da una specifica graduatoria.

Per poter partecipare ai concorsi non ci sono limiti di età. Di volta in volta, però, il bando definisce i requisiti che bisogna avere. Un tipico criterio di selezione consiste, ad esempio, nel titolo di studio (Laurea o Diploma).

Gli avvisi dei concorsi vengono pubblicati sulla **Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana** (consultabile online o acquistabile in edicola il martedì e il giovedì) e

sui bollettini delle amministrazioni pubbliche locali. Il superamento del concorso permette l'accesso al lavoro pubblico e, dunque, al contratto - che è in genere a tempo indeterminato.



Anche nelle pubbliche amministrazioni è possibile ricorrere ai contratti "flessibili" (tempo determinato, collaborazioni a progetto, collaborazioni coordinate e continuative, contratti di somministrazione) che devono comunque essere conseguenza di una selezione pubblica.

3. COME E DOVE SI CERCA LAVORO

Me la vado a cercare: L'OFFERTA DI LAVORO

Per inserirti nel mondo del lavoro puoi utilizzare vari strumenti. Alcuni probabilmente li conosci già, altri sono meno noti. Ogni canale di accesso ha i suoi punti di forza, ma la cosa importante da sapere è che non si escludono a vicenda, e **puoi utilizzarli tutti**.

IL WEB. Naturalmente, puoi cercare lavoro utilizzando Internet. Esistono numerosi siti dove puoi inserire il tuo curriculum vitae e rispondere alle offerte di lavoro che ti segnalano.

Ti suggeriamo di visitare ed inserire il tuo CV su **Cliclavoro**, il portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, un vero e proprio network dove potrai trovare informazioni dettagliate sui temi del lavoro e sulle iniziative che possono aiutarti a trovare lavoro. In terza di copertina di questo opuscolo troverai maggiori dettagli.

I SOCIAL NETWORK. Anche in Italia, sempre più spesso le aziende controllano su internet informazioni sui candidati ad un posto di lavoro - facendo ricerche su Google, Twitter, o guardando i loro profili su LinkedIn e Facebook con i relativi "like" a prodotti e pagine. **La tua**

reputazione online sta diventando sempre più importante, ed è quindi decisivo curare la tua “immagine” e stare attento alle cose che condividi su internet (sapendo peraltro che in pratica non saranno mai cancellate).

I CENTRI PER L'IMPIEGO. Sono **uffici pubblici** che possono aiutarti a trovare un lavoro a livello locale. Erogano - in maniera del tutto gratuita - vari servizi di informazione, orientamento, preselezione e collocamento mirato. Sono distribuiti su tutto il territorio nazionale, ma **puoi iscriverti solo al Centro del tuo Comune di residenza.**



20

Ti consigliamo di iscriverti al tuo Centro per l'Impiego subito dopo aver terminato gli studi, per accedere ai loro servizi e per conoscere le opportunità e le agevolazioni all'occupazione giovanile che il Governo promuoverà nell'ambito della “Youth Guarantee”

LE AGENZIE DEL LAVORO. Sono **strutture private** che offrono alle loro aziende-clienti un servizio di reclutamento di mano d'opera e di prestazioni professionali. Sono specializzate soprattutto nelle offerte di lavoro temporaneo e flessibile (ma il datore di lavoro è libero di trasformarlo in

un contratto a tempo determinato, se è soddisfatto del tuo lavoro). Anche i loro servizi sono gratuiti, e **puoi iscriverti a tutte le Agenzie che vuoi.**

I GIORNALI. Quelli di carta, sì! Ne esistono alcuni interamente dedicati ad annunci di lavoro, avvisi di concorsi, e articoli informativi sul mondo del lavoro. Anche i principali quotidiani nazionali hanno degli inserti periodici dedicati alle offerte di lavoro. Diffida invece degli annunci che promettono stipendi elevati per un lavoro semplice e poco impegnativo...

Non sono timido: L'AUTOCANDIDATURA

Puoi anche provare a candidarti direttamente presso un'azienda per cui ti piacerebbe lavorare:

- inviando il tuo curriculum direttamente alle aziende o alle agenzie per il lavoro
- compilando un modulo online, che molte aziende hanno all'interno del proprio sito istituzionale (in una sezione generalmente chiamata "Lavora con noi")
- inserendo un annuncio di ricerca di lavoro in giornali e periodici

Per trovare le aziende che ti interessano, puoi consultare tra gli altri: il sito della Camera di Commercio, o direttamente le homepage delle aziende.

Soprattutto in questi casi, dovrai inviare il tuo curriculum vitae per presentarti all'azienda.

IL CURRICULUM VITAE. È un documento di presentazione della tua situazione scolastica, lavorativa e personale, ed è la prima fonte informativa in base alla quale un datore di lavoro (o un selezionatore) deciderà se è il caso di esaminare la tua candidatura.

Uno dei modelli di curriculum più diffuso è quello in **formato europeo** realizzato da Europass, ma puoi utilizzarne anche altri di maggior impatto. In ogni caso, dovrai compilarlo seguendo alcune semplici regole:

- 1. scrivi correttamente e in modo ragionato.** Il tuo curriculum verrà apprezzato per la chiarezza espositi-

va, la precisione dell'indicazione dei dati, l'assenza di errori grammaticali, la coerenza con le caratteristiche della figura ricercata, la capacità di sintesi (in generale non dovresti superare le due pagine). Ricorda, **è più importante curare la qualità delle informazioni che la quantità!** Per questo, è utile anche scriverlo avendo in mente a chi lo invii e per quale tipo di lavoro.

2. segui lo schema classico di compilazione, suddiviso in quattro blocchi principali:

- **dati personali** (nome, cognome, data di nascita, sesso) ed i tuoi **riferimenti** (indirizzi, numeri di telefono, e-mail), evitando però di inserire **dati sensibili** (come il codice fiscale o la partita iva);
- **studi compiuti**, in ordine cronologico inverso (dal più recente al più indietro nel tempo);
- **precedenti esperienze lavorative**, indicando (sempre in ordine cronologico inverso) quando, per quanto tempo, con quali mansioni, e dove si sono svolte;
- **informazioni aggiuntive**, attraverso le quali potrai far emergere le tue caratteristiche personali e gli obiettivi professionali.

3. Punta sulle tue qualità e il tuo potenziale.

Soprattutto se non hai alle spalle molte esperienze di lavoro significative, diventa decisivo curare proprio l'ultima parte del curriculum, che potrebbe invece sembrarti la meno importante. Qui potrai inserire informazioni sulle tue conoscenze linguistiche, sociali, organizzative, tecniche, informatiche, artistiche; e indicare capacità e competenze che hai acquisito nel corso della vita non solo in ambito lavorativo, ma anche in contesti informali (interessi, hobby, esperienze di volontariato, ...).

Infine, ricordati che il curriculum vitae deve contenere l'**autorizzazione al trattamento dei dati** e la tua **firma**.

LA LETTERA DI PRESENTAZIONE. Inviare solo il tuo curriculum vitae non basta! È importante accompagnare la tua candidatura con un testo di presentazione personale, dove indicare perché vorresti lavorare proprio lì, quali sono i tuoi punti di forza, le esperienze e le qualità che dovrebbero renderti preferibile ad altri per quel lavoro, e quelli che pensi possano essere i punti di contatto tra il tuo interesse a lavorare lì e le caratteristiche dell'azienda a cui ti rivolgi. La lettera di presentazione deve essere, insomma, una **guida alla lettura del tuo curriculum**, e come questo, deve essere firmata.

IL COLLOQUIO. Nella ricerca di un lavoro ti capiterà spesso di sostenere dei colloqui, individuali o (più raramente) di gruppo. L'obiettivo per il selezionatore è di verificare le tue attitudini e competenze, e capire se sei il candidato più adatto a lavorare in quell'azienda. Allo stesso tempo, questo primo incontro sarà un'occasione anche per te di verificare se il ruolo e le condizioni che ti propongono si adattano alle tue esigenze. Quindi, dopo aver risposto alle domande del selezionatore, chiedi quale contratto ti sarà proposto.

È importante **prepararti al meglio** per questo momento:

- verifica il luogo del colloquio e il percorso per raggiungerlo, per essere certo di arrivare puntuale all'appuntamento
- informati bene sull'azienda e il settore in cui opera.
- rileggi attentamente il tuo curriculum, per essere pronto a discuterlo con il selezionatore, e immagina quali domande potrebbe farti.

Infine, non sarebbe male cercare di fare una buona impressione, presentandoti in maniera ordinata e vestendoti in modo adeguato al ruolo che dovrai ricoprire.

Ogni selezionatore ha il proprio stile: molti naturalmente cercheranno di metterti a tuo agio, alcuni invece ti sembreranno distaccati o addirittura aggressivi. Talvolta ciò è fatto deliberatamente, per vedere ad esempio come reagisci sotto pressione, o come sai gestire l'aggressività di un ipotetico cliente. Anche per questo, **ogni colloquio è un'esperienza**

a sé, e ti consigliamo di non perdere nessuna occasione di farne, anche nel caso avessi già un lavoro.



Ricorda comunque che le discriminazioni di genere (dirette o indirette) sul lavoro, e nella fase di selezione e accesso, sono vietate dalla legge, e che puoi rivolgerti alla Consigliera di Parità per avere informazioni, consigli e supporto.

Strettamente personale: LA TUTELA DELLA PRIVACY

Nella ricerca di un lavoro, ti troverai spesso a dare l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, ai sensi del Decreto legislativo n. 196 del 30 giugno 2003 (conosciuto come "Codice della privacy"). Si tratta di una norma importante, che disciplina un aspetto sempre più delicato – la diffusione e l'utilizzo da parte di altri delle tue informazioni personali. Utilizzo che può avere anche finalità commerciali. Presta quindi attenzione all'informativa che ti verrà sottoposta alla firma di moduli e documenti. Ecco un piccolo glossario sulla materia che ti potrà essere d'aiuto.


- **Dato personale.** Qualsiasi informazione relativa ad un individuo, che ne consenta l'identificazione, anche indirettamente mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, compreso un numero di identificazione personale (come il codice fiscale, il numero di cellulare, ecc.);
- **Dato sensibile.** Sono quei dati personali in grado di rivelare l'origine etnica, le convinzioni religiose o opinioni politiche, l'appartenenza a partiti o sindacati, lo stato di salute e l'orientamento;
- **Trattamento dei dati personali.** Qualunque operazione compiuta su tali dati - raccolta, registrazione, organizzazione, selezione, estrazione, raffronto, utilizzo, interconnessione, blocco, comunicazione, diffusione, cancellazione e distruzione.
- **Titolare del trattamento.** È il soggetto (persona fisica o giuridica, pubblica amministrazione o aziende private) responsabile della definizione delle finalità e delle modalità del trattamento dei dati personali.

- **Interessato.** La persona fisica cui si riferiscono i dati. In altre parole, tu.

Mi faccio le ossa: IL TIROCINIO

Il tirocinio, o stage, **non è un rapporto di lavoro** (non prevede stipendio né il versamento di contributi previdenziali) ma un'occasione di formazione, per avere un'esperienza diretta della realtà aziendale, per inserirsi nel mercato del lavoro e arricchire il proprio curriculum. Il **tirocinio formativo e di orientamento** è rivolto a giovani, studenti, diplomati e laureati. Ferma restando la durata massima prevista dalla legge, le caratteristiche dei tirocini formativi sono individuate con leggi regionali e quindi possono cambiare da regione a regione. La legge prevede anche il **tirocinio curriculare**, organizzato da Università e Scuole, e svolto durante il periodo di frequenza, finalizzato a farti acquisire competenze ed esperienze pratiche connesse al corso di studi intrapreso. In questo caso concorrono all'acquisizione dei crediti formativi necessari al conseguimento del titolo di studio.

Perché si possa fare un tirocinio è necessario che ci sia una convenzione tra un **ente promotore** (Università o Scuola) ed un **datore di lavoro** (privato o pubblico) che offre il tirocinio formativo o stage. Inoltre, deve essere prevista la nomina di un **Tutor** che seguirà il tirocinante durante tutta l'attività. Nei tirocini non possono essere previsti obblighi d'orario.



A partire dal 2013 i tirocini resi in forma gratuita sono **vietati**. È previsto invece il riconoscimento ai tirocinanti di una "congrua indennità", che dovrà essere pagata dall'azienda che lo utilizza, in relazione all'attività svolta.

Abile e non solo: IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

La Legge n. 68/1999 promuove l'inserimento lavorativo delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.



I beneficiari sono, tra gli altri, tutte le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettuale, che siano in possesso della apposita certificazione dell'INPS.

Per poter accedere ai benefici della legge, se rientri tra i soggetti tutelati e sei in possesso dello stato di disoccupazione, devi iscriverti nell'apposito elenco tenuto dai Centri per l'impiego. Verrai inserito in una graduatoria unica, sulla base del punteggio risultante dagli elementi e dai criteri stabiliti dalle Regioni e dalle Province.

I datori di lavoro, che obbligatoriamente devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione di lavoratori disabili, possono utilizzare - in base a determinati requisiti - la **chiamata numerica** (viene scelto il lavoratore più in alto in graduatoria) o la **chiamata nominativa** (l'azienda sceglie liberamente il lavoratore tra quelli presenti nell'elenco).


4. OPPORTUNITÀ

Dipende tutto da me: L'AUTOIMPRESA

Chi ha detto che puoi solo "cercare" un lavoro? Considera anche l'opportunità di creartelo. Se vuoi essere autonomo, o hai un'idea che reputi innovativa e vuoi provare a realizzarla, ci sono alcune cose da sapere che potrebbero interessarti.

Nell'ambito del lavoro autonomo, si distinguono due grandi categorie:

- 1) i **liberi professionisti**, che esercitano un lavoro di natura intellettuale, e che nella maggior parte dei casi devono iscriversi ad albi o elenchi professionali (come ad es. geometri, geologi, architetti, avvocati, notai, ragionieri, medici, giornalisti, ecc.);
- 2) i **lavoratori del settore artigianale, delle imprese, e i commercianti** (i quali possono costituire una società).




In ogni caso, tutti i lavoratori autonomi, le imprese, i professionisti che percepiscono compensi per i servizi offerti, devono avere la **Partita IVA** (un codice composto da 11 numeri che serve ad identificare in maniera univoca il contribuente), con la quale rilasciare le fatture e regolarizzare la propria posizione fiscale.

Per ottenerla basta farne richiesta all'**Agenzia delle Entrate** compilando un modulo. Richiederla non comporta costi, ma per gestirla devi conoscere e rispettare varie norme ed oneri assicurativi e fiscali e, se non sei ben informato, rischi di incorrere in grosse sanzioni. Per questo è importante chiedere sempre la consulenza di un commercialista o di un'associazione di categoria (CNA per artigiani, Confcommercio per i commercianti, ecc.).

Per diventare imprenditore di te stesso hai varie possibilità:


- diventare una "Impresa individuale";
- aprire una società vera e propria;
- accedere ai fondi per il Microcredito, l'imprenditoria femminile e giovanile.

DITTA INDIVIDUALE. È la forma societaria più adatta se vuoi aprire un negozio o una piccola attività artigianale (autofficina, idraulico, falegname, elettricista, ecc). Sei l'unico titolare: operi con la massima autonomia gestionale e non hai soci. La ditta individuale comporta un investimento di capitali limitato e le pratiche burocratiche da gestire sono relativamente semplici: devi richiedere eventuali licenze o autorizzazioni amministrative e sanitarie; denunciare l'inizio attività all'Agenzia delle Entrate per l'attribuzione della partita IVA o del Codice Fiscale; iscriverti al registro delle imprese della Camera di commercio; iscriverti all'INPS e all'INAIL.



Ricordati però che sei responsabile con il tuo patrimonio della gestione aziendale: ciò significa che per eventuali debiti della ditta **rispondi anche con i tuoi beni privati.**


LE SOCIETÀ. Se vuoi creare un'impresa insieme a dei soci con cui dividere rischi ed utili, puoi scegliere tra varie tipologie: **Società di persone** (come le società semplici, in nome collettivo, in accomandita semplice); **Società di capitali** (a responsabilità limitata, società per azioni, in accomandita per azioni) e **Società cooperative**.



Per le società di capitali (a differenza delle società di persone) **la responsabilità dei soci è limitata** alle quote di capitale messe a disposizione e non riguarda il loro patrimonio personale.

Dal 2012 è stata introdotta la società semplificata a responsabilità limitata (Ssrl), per aprire la quale basta dotarsi di un capitale sociale minimo, compreso fra uno e 10mila euro. La costituzione di questa forma societaria è gratuita, e gli unici costi previsti riguardano la comunicazione di inizio attività e il diritto annuale presso la Camera di Commercio, e l'imposta di registro presso l'Agenzia delle Entrate.

IL MICROCREDITO. Nato nei Paesi in via di sviluppo come forma di sostegno all'autoimpiego e alla creazione di microimprese, a partire dal 2010 il microcredito si è diffuso anche in Italia.



Si tratta di un prestito di entità ridotta, che varia dai 2.000 ai 15.000 euro. Questo prestito deve essere restituito dopo 3 o 5 anni a tassi molto agevolati (non superano l'1%).

Questa opportunità è rivolta ai cosiddetti "microimprenditori", ovvero persone che svolgono attività produttive magari anche molto piccole e limitate, ma che hanno notevoli opportunità di svilupparsi se assistiti con servizi finanziari specifici. Queste attività riguardano prevalentemente il commercio, i servizi, la produzione agricola, artigianale e su piccola scala.

Esistono diverse possibilità di accesso al microcredito. In particolare, le Regioni mettono a disposizione dei fondi per questo tipo di attività.

L'IMPRENDITORIA FEMMINILE. Per promuovere l'imprenditoria femminile su tutto il territorio nazionale, sono previste agevolazioni in favore di piccole imprese operanti nei settori dell'industria, artigianato, agricoltura, commercio, turismo e servizi.

Possono beneficiare di queste agevolazioni:

- le società cooperative e le società di persone, costituite in misura non inferiore al 60% da donne;
- le società di capitali, le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne;
- le imprese individuali gestite da donne.

Le agevolazioni possono essere concesse per diverse iniziative, quali:

- avvio di nuove attività; acquisto di attività preesistenti;
- progetti aziendali connessi all'introduzione di qualificazione e di innovazione "di prodotto", "di processo" o "organizzativa"; acquisizione di servizi reali destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa, al trasferimento delle tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati, ecc.;
- promozione di corsi di formazione imprenditoriale o servizi di consulenza e di assistenza tecnica e manageriale, riservati per una quota non inferiore al 70% a donne da parte di imprese o loro consorzi, associazioni, enti, società di promozione imprenditoriale, centri di formazione ed ordini professionali.
- Le agevolazioni, ammesse solo per alcune voci di spesa, consistono in **contributi in conto capitale e, dunque, a fondo perduto** (cioè non li devi restituire).

L'erogazione dei contributi, gestiti dalle Regioni, avviene per quote in funzione dello stato di avanzamento dell'investimento - che deve essere ultimato entro 24 mesi dal provvedimento di concessione.

Inoltre, le imprenditrici che hanno necessità di chiedere un finanziamento in banca potranno beneficiare di un "fondo di garanzia" tramite il quale è lo stato a farsi da garante delle somme erogate senza dover necessariamente ricorrere a soggetti privati.


L'IMPRENDITORIA GIOVANILE. A questi fondi possono accedere **tutti i giovani che abbiano compiuto 18 anni e generalmente non superato i 36**. Quale tipo di finanziamento richiedere e come presentare la domanda dipende dal tipo di progetto che si vuole proporre.

Normalmente, per poter ottenere i finanziamenti occorre presentare la **domanda** insieme al **piano d'impresa** (*business plan*) che descriva la validità tecnica, economica e finanziaria dell'impresa, con particolare riguardo al ritorno economico, alle prospettive di mercato e alla copertura dei fabbisogni finanziari. Le attività finanziabili possono comunque essere di vario tipo, e vengono indicate di volta in volta dalle varie leggi che stanziavano i fondi. Per questo è sempre bene informarsi e chiedere la consulenza di un esperto.

Giovane, e "al verde": I MESTIERI DEL FUTURO

Nei prossimi anni crescerà sempre più di importanza il settore legato alla **produzione di energie rinnovabili**, e in generale alla **tutela dell'ambiente**. La cosiddetta "**Green Economy**" è l'insieme di industrie e di servizi di carattere ecologico. Queste aziende sono basate prevalentemente sulle risorse rinnovabili (come le biomasse, l'eolico, il solare, l'energia idraulica) ed hanno lo scopo non solo di ridurre l'inquinamento locale e globale, ma anche di creare un'economia sostenibile.

Questo settore comporta la nascita di tanti nuovi posti di lavoro: i cosiddetti **green job**, ossia tutte quelle professioni che sono nate o si sono sviluppate intorno all'industria e ai servizi di stampo ecologico.



Si tratta quindi di un settore che presenta interessanti opportunità di lavoro e di carriera, in forte crescita e in controtendenza rispetto ad altre aree dell'economia più tradizionale.

I profili che le aziende ricercano in questo settore sono molto diversi, così come diverso è il percorso formativo necessario.

Alcuni green job richiedono una Laurea, come ad esempio:

- **Ecobrand Manager:** è il responsabile della progettazione e della promozione di una o più linee di prodotti sostenibili. Svolge compiti di coordinamento e di programmazione, effettua analisi statistiche, elabora il piano di marketing e comunicazione dell'azienda, si occupa del *business plan*. Per questo mestiere è di norma richiesta una laurea in economia e marketing.
- **Energy Manager:** è una figura obbligatoria per tutti gli enti pubblici, i soggetti del terziario che consumano più di 1000 Tep (tonnellate equivalenti petrolio) di energia all'anno, per i Comuni superiori ai 10-15.000 abitanti e per le industrie che consumano più di 10000 Tep all'anno. Si occupa di raccolta e analisi dei dati sui consumi energetici e della promozione dell'uso efficiente dell'energia nella propria struttura. È consigliata laurea in ingegneria dell'ambiente, gestione delle risorse energetiche, scienze ambientali, economia dell'ambiente o affini.
- **Esperto in Progettazione di Energie Rinnovabili:** gestisce e coordina la progettazione dei sistemi di energia rinnovabili, dall'eolico alle biomasse, fino al solare. Analizza il territorio e valuta l'impiego delle diverse tecnologie, individuandone le possibilità di utilizzo a seconda dei contesti, e definisce una progettazione che comprende le tipologie tecnologiche (macchinari, dimensione, potenza) e del sistema di energia rinnovabile complessivo. È necessaria una laurea specialistica in ingegneria alla quale far seguire un master in fonti rinnovabili.
- **Ecocool Hunter** (letteralmente "cacciatore di ecotendenze"): intercetta le tendenze del momento per introdurle nei meccanismi dell'industria. L'ecohunter frequenta mostre e locali, convegni e seminari, fiere del settore ambientale e congressi scientifici, alla ricerca di innovazioni nel panorama dei materiali e dei processi ecosostenibili e delle idee di efficienza e risparmio. La laurea in comunicazione o materie umanistiche (sociologia, scienze della comunicazione) possono rivelarsi utili, soprattutto nella prospettiva di fare carriera nel settore

della comunicazione e del marketing ambientale.

Ma esiste anche un elevato numero di qualifiche che non richiedono la laurea, come:

- **Tecnico Installatore del Solare:** si occupa dell'installazione di impianti fotovoltaici e/o di solare termico, del collaudo, della messa in servizio e della manutenzione ordinaria e straordinaria. Per questo mestiere serve un diploma (meglio se di istituto tecnico) e il conseguimento di un corso di specializzazione tecnica in installazione di impianti fotovoltaici e/o solari termici.
- **Tecnico Manutentore delle Risorse Idriche:** gestisce e coordina la realizzazione di interventi strutturali e non, atti a mantenere, sorvegliare o ripristinare opere, impianti ed infrastrutture idriche. È necessario un diploma tecnico ed è consigliato il conseguimento di corsi specialistici e in particolare Ifts (Istruzione e formazione tecnica superiore) con attestazione finale.
- **Tecnico degli Impianti Sostenibili:** si occupa della messa in opera delle soluzioni impiantistiche elettriche, idrauliche, termoidrauliche, di riscaldamento, di raffrescamento, di fitodepurazione, fotovoltaiche. Può essere sufficiente un diploma di scuola media superiore ad indirizzo tecnico, ma è utile ampliare le proprie competenze con corsi specifici, che a volte sono organizzati dalle stesse aziende.
- **EcoAuditor:** è una figura che si è resa di fatto obbligatoria per via della legislazione europea sul controllo della compatibilità tra cicli di lavorazione dei prodotti, impianti e strutture delle imprese e la protezione dell'ambiente. Controlla gli impianti e i processi produttivi di un'azienda rispetto alle norme ambientali. È necessaria una formazione specifica post diploma.

C'è anche una buona notizia per le ragazze! A

differenza di quello che avviene in altri settori lavorativi, nel mondo della green economy si registra un forte inserimento delle donne in posizioni medio-alte, in professioni intermedie e ad elevata specializzazione.

CLICLAVORO: IL PORTALE PUBBLICO PER IL LAVORO

<http://www.cliclavoro.gov.it>



Cliclavoro è il portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nato per fornire a cittadini, aziende ed operatori (pubblici e privati) del sistema lavoro uno strumento dinamico in grado di seguire le continue evoluzioni del mercato del lavoro e accompagnare gli utenti lungo le varie tappe della vita lavorativa.

Il portale è un vero e proprio “network per il lavoro”, dove gli utenti accedono a un circuito di informazioni e servizi per il lavoro erogati sul territorio nazionale, volti ad amplificare le opportunità di lavoro e di ricerca di personale, nell’ottica di facilitare l’intermediazione tra domanda e offerta.

Su Cliclavoro è possibile selezionare offerte di lavoro e curriculum inseriti direttamente dagli utenti, e visionare le opportunità di lavoro presenti sui siti web delle società di selezione di personale.

Sul portale sono disponibili ampie sezioni informative di approfondimento e un’area news in cui vengono giornalmente inserite notizie su opportunità di lavoro, formazione, bandi & concorsi, incentivi & finanziamenti per le imprese, aspetti normativi e novità sul mondo del lavoro, in Italia e all’estero.

La navigazione sul sito è libera, ma registrandoti a Cliclavoro potrai inserire il tuo curriculum (o il tuo profilo aziendale) per entrare in contatto con chi cerca o offre lavoro. Le informazioni inserite nelle pagine personali sono pubblicate in modo tale da garantire la privacy. Puoi seguire gli aggiornamenti anche su Facebook, Twitter, o LinkedIn.



COSTRUISCI IL TUO FUTURO

www.ragalavoro.it
www.facebook.com/ragalavoro
twitter.com/ragalavoro