

# gli eventi della settimana

■■■ • **21 settembre 2010, Competenze per tornare a competere, Milano**

Il convegno, organizzato dalla Fondazione Politecnico di Milano ha l'obiettivo di sviluppare il dibattito sui temi dei fondi a supporto della formazione continua, del riconoscimento delle qualifiche e della gestione informatizzata delle competenze.

<http://instat.wordpress.com>

• **23 Settembre 2010, Risorse umane: stabilizzazione e continuità professionale nel settore del credito, Milano**

Il workshop organizzato da Gi Group Banking & Insurance e Dbm Italia farà il punto sulle sfide occupazionali, sui servizi di flessibilità e sulla continuità professionale tra gli strumenti per affrontare i cambiamenti del lavoro nel settore bancario.

[www.dbmitalia.com/credito](http://www.dbmitalia.com/credito)

• **23 Settembre 2010, La sicurezza diseguale, Piacenza**

Confindustria Piacenza, di concerto con le organizzazioni sindacali locali, organizza questo incontro nell'ambito del quale interverranno rappresentanti sindacali, esponenti di Confindustria e del mondo universitario.

[www.confindustria.it](http://www.confindustria.it)

• **23 settembre 2010, Aziende in crisi: gli strumenti a disposizione delle aziende, Varese**

Il Consiglio provinciale dell'Ordine dei consulenti del lavoro di Varese organizza questo incontro per alimentare il dibattito sulle imprese e la ripartenza post-crisi.

[www.consulentidellavoro.mi.it](http://www.consulentidellavoro.mi.it)

• **23 settembre 2010, Fondirigenti: La formazione manageriale per la valorizzazione e lo sviluppo delle competenze, Genova**

Organizzato da Confindustria Liguria, Federmanager Liguria, Fondirigenti e l'Associazione Management Club; l'iniziativa è anche l'occasione per discutere i risultati raggiunti, dei nuovi modelli e delle opportunità di formazione manageriale a disposi-

zione del dirigente.

[www.confindustria Liguria.it](http://www.confindustria Liguria.it)

• **23 settembre 2010, La valutazione del rischio: sicurezza sul lavoro e stress lavoro-correlato, Firenze**

L'Anci Toscana organizza un seminario sul quadro normativo attualmente in vigore in materia di valutazione del rischio sul lavoro derivante dallo stress lavoro-correlato. Un secondo incontro sarà a Viareggio il 30 settembre.

[www.ancitoscana.it](http://www.ancitoscana.it)

• **24 settembre 2010, Convegno: il contratto di lavoro a termine. Novità applicative, Bologna**

Il convegno è organizzato dal Master in diritto del lavoro e dell'Università di Bologna, dalla Corte di Appello di Bologna e dalla Fondazione Forense Bolognese per presentare le novità applicative del contratto di lavoro a termine.

[www.economia.unibo.it](http://www.economia.unibo.it)





I PROTAGONISTI • Michele Riccardi

# Per avere successo nel lavoro serve un piano di carriera

*Il responsabile delle risorse umane di Edenred (ex Accor Service) fa il punto sul mercato e sulle qualità utili ai giovani che vogliono mettersi in gioco*

continua da pagina 31

(...) del settore in cui opera la sua azienda?

«In un periodo congiunturale come quello che abbiamo attraversato, i nostri positivi risultati ci dicono che ci siamo confrontati con realtà di settori in difficoltà, ma anche con enti ed aziende che hanno strategicamente scelto di investire sulle proprie persone, per acquisire un vantaggio competitivo».

**E quali sono le prospettive della sua azienda?**

«Il 2010 è per noi un anno di novità: Edenred ha un nuovo nome ed è quotata alla borsa di Parigi dal luglio scorso. Abbiamo ambizioni di crescita alimentate da un progetto di impresa ("intraprendere differenzialmente insieme" è il titolo, ndr) che sta mobilitando tutti su progetti legati all'innovazione, allo sviluppo del business, alla tecnologia e alla valorizzazione dei talenti».

**Ci sono opportunità di lavoro aperte in questo momento nella sua azienda?**

«Siamo impegnati in un costante processo di selezione. Nel 2009 abbiamo intervistato un numero di candidati pari a più del 130% della nostra popolazione, in un contesto di turn-over contenuto, per essere sempre pronti a sostenere le necessità del business. Negli ultimi due anni abbiamo accolto più di 30 tirocinanti retribuiti, al termine dei quali circa il 30% sono stati assunti. Ricerchiamo al momento posizioni di account manager per le aree di Milano e Roma, ma valutiamo sempre ogni profilo interessante in particolare per posizioni di project management, di gestione delle relazioni con clienti e affiliati alle nostre reti e di marketing».

**LA SCHEDA**

- Edenred, leader mondiale nei buoni servizio, propone soluzioni prepagate destinate al benessere individuale e al miglioramento delle performance di organizzazioni ed aziende
- È presente in 40 paesi con 6.000 collaboratori
- Serve 500.000 imprese ed enti pubblici
- Vanta 33 milioni di utilizzatori e 1,2 milioni di esercizi affiliati

**Le due categorie di prodotti proposti**

- I vantaggi per i lavoratori dipendenti e i cittadini, nel campo dell'alimentazione (Ticket Restaurant, Ticket Alimentation) o della qualità della vita (Ticket CESU, Childcare Vouchers...)
- Le soluzioni per migliorare le performance: gestione di spese professionali (Ticket Car...), prodotti di incentivazione e bonus (Ticket Compliments, Kadeos...) e nuovi prodotti elettronici prepagati

**NEL 2009, EDENRED HA EMESSO BUONI PER 12,4 MILIARDI DI EURO, DI CUI OLTRE IL 50% NEI PAESI EMERGENTI**



**Edenred**  
Michele Riccardi

**E quali sono le caratteristiche che ricercate nel vostro candidato ideale?**

«In un'azienda con un'importante presenza femminile anche ai vertici, guardiamo anche alla brillantezza di pensiero, alla spontaneità del modo di porsi, all'essere propositivi, alla voglia di poter incidere sul business a qualsiasi livello».

**Cosa pensa del mercato del lavoro in Italia? Cosa si potrebbe cambiare per migliorarne il funzionamento?**

«Al primo posto metterei la ricerca della produttività, a partire da un approccio più moderno nelle relazioni industriali che si preoccupi di dare la giusta importanza alla conciliazione e ai servizi alla persona, per mettere nelle condizioni chi lavora di poter gestire la propria vita personale e professionale senza

che l'una vada a discapito dell'altra».

**Quali consigli darebbe a un giovane che si prepara a entrare nel mondo del lavoro? E se questo giovane aspirasse ad entrare nella sua azienda?**

«Essenzialmente darei quattro consigli. Primo, miscelare nelle giuste dosi l'ambizione e l'umiltà consente di avere lucidamente in testa un proprio piano di carriera, evitando inutili chimeri. In secondo luogo gli direi di gettarsi nella mischia il prima possibile, assaggiando il mondo del lavoro prima di aver terminato il ciclo di studi: il "sapere" e il "saper fare" contano solo se accompagnati dal "saper essere", bisogna sapersi relazionare positivamente in ogni tipo di contesto lavorativo. Poi, il consiglio è di fare quanti più colloqui di lavoro possibili, anche per

posizioni che non sono esattamente ciò cui si ambisce così da diventare più scaltro e meno impacciati. Quarto ma non ultimo, se un giovane aspira ad entrare in Edenred deve sapere che cerchiamo di far emergere sempre le qualità delle persone, dando loro la possibilità di osare, ma chiedendo coinvolgimento e passione per il proprio mestiere, nel rispetto dei nostri valori aziendali».

**Giacca o maglione? Se incontrasse Barack Obama cosa indosserebbe?**

«Beh, ammirei l'anticonformismo alla Marchionne, ma non tutti se lo possono permettere, per cui cercherei di abbinare un maglione leggero con una giacca elegante per essere pronto a tutte le necessità di protocollo: flessibili sempre».

GIULIA CAZZANIGA

Intervento

## Il vero paracadute sociale per i ventenni a spasso

■ ■ ■ GIANNI BOCCHIERI (\*)

■ ■ ■ Parfrasando le parole di Forrest Gump, nel libro di qualche anno fa "Un futuro da precari?", Michele Tiraboschi e l'attuale Ministro del Lavoro, Maurizio Sacconi sostenevano che: "Precario è, chi precario fa". In effetti questa considerazione può essere presa come punto di partenza per comprendere il vero significato delle politiche attive.

Contrapposte a quelle passive, di natura meramente assistenziale, le politiche attive presuppongono che la persona mantenga un approccio positivo e dinamico di fronte a tutte le opportunità offerte dal mercato del lavoro. Corollario di questo presupposto è che nessuna occasione di lavoro deve essere rifiutata, pena la decadenza delle misure assistenziali. In altre parole, se si rifiuta un'occasione di lavoro non si può continuare a pretendere l'indennità di disoccupazione. Su queste basi si potrebbe evitare l'inutile scorgimento della ricerca di un impiego e lo sprofonamento nella inattività, condizione che, purtroppo, ha coinvolto anche i giovani italiani. Si tratta della generazione Neet, (*Not in education, employment or training*), ovvero ragazzi fra i 15 e i 29 anni, che non lavorano e non studiano e secondo l'ultimo Rapporto dell'Istat, il nostro Paese ne conta oltre 2 milioni: un dato inaccettabile.

Le politiche attive possono essere costruite innanzitutto

mettendo in condivisione i servizi per l'impiego, pubblici e privati, in un sistema di virtuoso raccordo di collaborazione. Un complesso di strumenti che ha determinato - e sta determinando - un nuovo modo di concepire le azioni per lo sviluppo occupazionale: sempre più incentrato sulla dimensione territoriale e sull'integrazione tra i vari soggetti impegnati per realizzarle. In risposta al principio di decentramento e sussidiarietà, le Regioni insieme ai soggetti pubblici e privati, si sono trovate in prima linea nell'intento di realizzare una serie di interventi di politiche attive mirati a specifici target di popolazione con maggiori difficoltà di inserimento lavorativo: i giovani alla ricerca del primo impiego, le donne e i soggetti "svantaggiati" (over 50 e disabili). Contemporaneamente, la riforma Biagi del 2003, che ha introdotto nuove forme di flessibilità insieme alla polifunzionalità delle agenzie per il lavoro (ex interinali), ha posto l'importanza di favorire una serie di meccanismi finalizzati a rendere più immediato e trasparente l'incontro tra domanda e offerta. Un incontro che sempre più spesso avviene nel web, sui blog o attraverso i social network. Segno che il mercato del lavoro sta cambiando ma che, soprattutto, non ci sono più scuse per rimanere passivi.

(\*) **Co-direttore Osservatorio Adapt**

## Il Falasca-Libero Contratto nazionale, un limite alla crescita degli stipendi

■ ■ ■ GIAMPIERO FALASCA

■ ■ ■ Si annuncia un periodo di conflitto aspro sul tema delle relazioni sindacali, come dimostrano le schermaglie degli ultimi mesi. Il tema irrisolto che dà origine a questi scontri è il confronto sul "modello contrattuale". Le principali organizzazioni dei lavoratori di lavoro (tra tutte, Confindustria, ma non solo) e dei lavoratori (Cisl, Uil, Ugl) nel 2009 hanno deciso di definire un nuovo sistema di regole della contrattazione collettiva (il modello contrattuale, appunto), che prevede elementi di forte innovazione rispetto al passato. Secondo questo modello, il contratto collettivo nazionale deve assolvere solo la funzione di mantenere stabile, nel tempo, il valore reale dei salari.

Acquista invece un ruolo centrale il contratto aziendale; questo dovrebbe avere la funzione di far crescere i salari, ma solo nelle aziende

produttive, e adeguare le regole del lavoro ai singoli contesti produttivi. Come è accaduto a Pomigliano. Questo nuovo sistema di regole trova la fiera opposizione della Cgil, che vorrebbe mantenere lo status quo: ruolo centrale del contratto collettivo (soprattutto per quanto riguarda i salari), delega al contratto aziendale su singoli e specifici aspetti.

Non si tratta di una differenza di vedute meramente tecnica: il primo modello (quello voluto dalla stragrande maggioranza degli attori delle relazioni sindacali) consente ai salari di crescere di più, ma in maniera diseguale (nelle aziende improduttive, ci sarà meno crescita che in quelle produttive, perché i singoli contratti aziendali avranno spazi di manovra diversi), mentre il secondo è ancorato a un egualitarismo che resta insensibile alle differenze produttive o territoriali.



## gli eventi della settimana

■ ■ ■ **21 settembre 2010, Competenze per tornare a competere, Milano**

Il convegno, organizzato dalla Fondazione Politecnico di Milano ha l'obiettivo di sviluppare il dibattito sui temi dei fondi a supporto della formazione continua, del riconoscimento delle qualifiche e della gestione informatizzata delle competenze.

<http://instat.wordpress.com>

■ ■ ■ **23 Settembre 2010, Risorse umane: stabilizzazione e continuità professionale nel settore del credito, Milano**

Il workshop organizzato da Gi Group Banking & Insurance e Dbm Italia farà il punto sulle sfide occupazionali, sui servizi di flessibilità e sulla continuità professionale tra gli strumenti per affrontare i cambiamenti del lavoro nel settore bancario.

[www.dbmitalia.com/credito](http://www.dbmitalia.com/credito)

■ ■ ■ **23 Settembre 2010, La sicurezza diseguale, Piacenza**

Confindustria Piacenza, di concerto con

le organizzazioni sindacali locali, organizza questo incontro nell'ambito del quale intervengono rappresentanti sindacali, esponenti di Confindustria e del mondo universitario.

[www.confindustria.it](http://www.confindustria.it)

■ ■ ■ **23 settembre 2010, Aziende in crisi: gli strumenti a disposizione delle aziende, Varese**

Il Consiglio provinciale dell'Ordine dei consulenti del lavoro di Varese organizza questo incontro per alimentare il dibattito sulle imprese e la ripartenza post-crisi.

[www.consulentidelavoro.mi.it](http://www.consulentidelavoro.mi.it)

■ ■ ■ **23 settembre 2010, Fondirigenti: La formazione manageriale per la valorizzazione e lo sviluppo delle competenze, Genova**

Organizzato da Confindustria Liguria, Federmanager Liguria, Fondirigenti e l'Associazione Management Club; l'iniziativa è anche l'occasione per discutere i risultati raggiunti, dei nuovi modelli e delle opportunità di formazione manageriale a disposi-

zione del dirigente.

[www.confindustria.it](http://www.confindustria.it)

■ ■ ■ **23 settembre 2010, La valutazione del rischio: sicurezza sul lavoro e stress lavoro-correlato, Firenze**

L'Anci Toscana organizza un seminario sul quadro normativo attualmente in vigore in materia di valutazione del rischio sul lavoro derivante dallo stress lavoro-correlato. Un secondo incontro sarà a Viareggio il 30 settembre.

[www.ancitoscana.it](http://www.ancitoscana.it)

■ ■ ■ **24 settembre 2010, Convegno: il contratto di lavoro a termine. Novità applicative, Bologna**

Il convegno è organizzato dal Master in diritto del lavoro e dell'Università di Bologna, dalla Corte di Appello di Bologna e dalla Fondazione Forense Bolognese per presentare le novità applicative del contratto di lavoro a termine.

[www.economia.unibo.it](http://www.economia.unibo.it)