

**lavoro****Novecento laureati con Kpmg**

Sono circa novecento le risorse ricercate da Kpmg, una delle principali società di consulenza e servizi alle imprese, che punta sui giovani e sui laureati più brillanti. I settori della ricerca vanno dalle attività di revisione alla consulenza strategica, al tax & legal. L'esperienza in una delle big five è un ottimo passepartout. Info: kpmg.it.



IMAGOECONOMICA

**Tremila d'estate con Gi Group**

Da Gi Group 3 mila opportunità per responsabili di negozio, capi reparto, allievi alla carriera direttiva di reparto, addetti vendita, inventaristi, addetti al magazzino, gastronomi, macellai e panificatori. Requisiti: disponibilità al trasferimento regionale o nazionale, esperienza nella mansione. Mail: progettoretail@gigroup.it.

**PENSIONI, RINCORSA TROPPO LUNGA**

WALTER PASSERINI

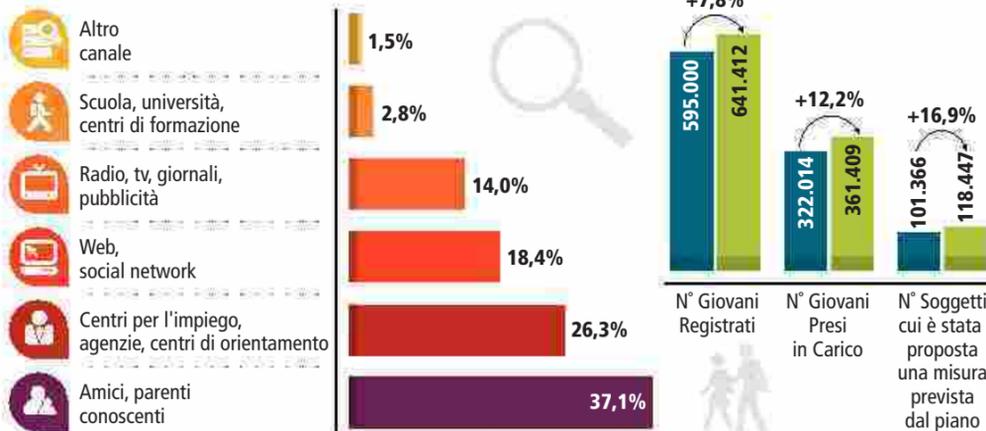
Insegnano l'atletica e la politica che a partire troppo presto ci si brucia. E' forse quello che sta per succedere alle pensioni prossime venture, al cui capezzale si affannano medici coraggiosi, che si cimentano in progetti ardui, più intesi a creare consenso che a coglierne le conseguenze. C'è chi propone il ritorno delle quote, che avevamo lasciato a quota 96 (61 anni, 35 di anzianità) e che decollano sino a quota 100 (60 anni, 40 di anzianità). C'è chi ripropone la risoluzione dell'odissea degli esodati, ridotti a una pattuglia di 55 mila perché stremati da lottizzazioni (interventi a lotti di salvaguardia) che hanno spento numeri e fiducia.

C'è chi propone interventi di solidarietà, dimenticando che ciò che si risparmia deve restare nell'ambito previdenziale, pena la scure della Corte Costituzionale. C'è chi si attira le ire dei pensionati, specie d'oro e d'argento, a cui tremano le ginocchia temendo di dover restituire ciò che non è coperto da contributi. C'è chi parla di forchette di uscita tra 60 e 70 anni con premi e punizioni. E c'è chi compulsa calcolatrici per capire quanto si porta a casa traducendo tutto in contributivo all inclusive.

La partita pensioni è stata aperta, ma la rincorsa è troppo lunga, se pensiamo che l'ultima parola spetta alla prossima legge di stabilità. Giusto proporre e discutere, ma attenti a non seminare incertezza, sfiducia, panico e mal di pancia: più che di pensioni sono un sensore di elezioni.

**Occupazione****Un esercito alla ricerca del lavoro**

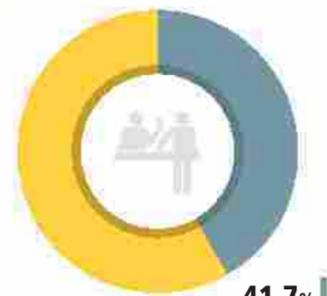
Canale attraverso il quale si è venuti a conoscenza del programma Garanzia Giovani



Fonte: Isfol-Mlps Rilevazione sul grado di soddisfazione degli utenti del Piano Garanzia Giovani

Precedenti contatti con i servizi per il lavoro presso cui ha sottoscritto il Patto di Servizio

58,3% Hanno avuto precedenti contatti



LA STAMPA

**Così la Garanzia giovani rilancia i centri per l'impiego**

Tasso di soddisfazione fra il 60 e il 70%. Ma ora bisogna migliorare

Mentre il barometro dell'occupazione giovanile segnala tempesta (41,5% il tasso di disoccupazione a maggio, contro il 22,1% della media di Eurolandia; peggio di noi solo Grecia, Spagna e Croazia), i diretti interessati, cioè i giovani tra i 15 e i 29 anni, sembrano un po' più ottimisti. Lo rivela il fronte della Garanzia giovani, la misura europea sulla quale tutti sparano a zero, ma che sembra soddisfare almeno in parte alcune aspettative dei ragazzi che si sono iscritti, che sono oggi sopra le 650mila unità. Il dato proviene dall'indagine realizzata da ministero del Lavoro e Isfol, su un campione di oltre 40 mila giovani estratti casualmente tra gli iscritti al programma. L'indagine, che ha visto tassi di partecipazione particolarmente elevati in alcune regioni del Mezzogiorno e più bassi in alcune realtà

regionali del Nord, rivela verso la misura un effetto di partecipazione "immediato". L'80% dei rispondenti ha iniziato la compilazione del questionario entro 3 giorni dal ricevimento della e-mail, segno che l'aspettativa è alta e la speranza è l'ultima a morire. Oltre all'elemento territoriale, mostrano una propensione superiore alla risposta le donne, gli over 25, i titolari di studi post-diploma.

Circa un terzo dei presi in carico ha dichiarato di conoscere il programma Garanzia giovani grazie ai media (14%) e ai social network (18,4%), anche se rilevante è stato il ruolo giocato dagli operatori presenti sul territorio (Centri per l'impiego, Apl e Centri di orientamento al lavoro: 26,3%). A vincere, anche in questo caso, resta il passaparola (37,1%) che è stato l'amplificatore delle campagne di comunicazione. Uno degli effetti

positivi indiretti del programma è stato quello di avvicinare ai Servizi per il lavoro nuova utenza: una consistente quota di giovani coinvolti (41,7%) non era mai entrata prima in un Centro per l'Impiego né in un'Agenzia per il lavoro. Ma una volta entrati cosa pensano i giovani dei servizi ricevuti da questi operatori? Qui la sorpresa è alta per la presenza di forti pregiudizi. Per otto giovani su dieci le informazioni ricevute sul programma in generale sono state giudicate adeguate. Meno positivi i giudizi sulle informazioni riguardanti il proseguimento del percorso e, in particolare, quelle relative alla tempestività del programma, anche se il tasso di soddisfazione si attesta tra il 70% e il 60%. La difficoltà, da parte dei Servizi per l'impiego, di garantire e prospettare tempi certi ai giovani ha rappresentato la criticità maggiore. Sarà inte-

**650 mila**  
Il numero dei ragazzi che si sono iscritti al programma Garanzia giovani

ressante vedere le prossime rilevazioni. I giovani sembrano guardare con maggiore indulgenza i tempi tra registrazione e stipula del patto di attivazione: il 69,5% reputa accettabile l'attesa. Emerge infine un orientamento positivo riguardo alla disponibilità e puntualità degli operatori, con un tasso di soddisfazione superiore all'85%. All'80% il giudizio sulla professionalità e capacità degli operatori di leggere le attese e le motivazioni del giovane. Tra chi era impegnato o ha concluso un'esperienza formativa, di tirocinio o di lavoro, si evidenzia un elevato grado di soddisfazione: più di tre su quattro ritengono l'esperienza utile per aumentare le competenze (79,3%), in linea con le aspettative (77%) e in grado di aumentare le possibilità di trovare un'occupazione futura (75,2%). Ora a noi la palla, per evitare di deluderli. [W.P.]

**la storia****PROGETTO CROSS GENERATION**  
**Start-up e manager in campo per le nuove imprese**

Una nuova iniziativa di auto-impresa per ridare slancio a Garanzia giovani. In Piemonte molti degli iscritti hanno espresso una forte vocazione e interesse, costruendo il loro curriculum, per un possibile futuro imprenditoriale. Il cammino dall'interesse all'idea di impresa e dall'idea al progetto imprenditoriale può essere irto di ostacoli, che vanno dalla validazione delle attitudini al bilancio delle competenze dei potenziali imprenditori, che possono vedere la loro idea frantumarsi di fronte a limiti personali e ambientali non affrontati con consapevolezza e competenza. Da qui parte il progetto

che Agenzia Piemonte Lavoro ha realizzato con la Fondazione Humanplus: un percorso di potenziamento delle competenze imprenditoriali rivolto ai ragazzi iscritti a Garanzia giovani chiamato "Steps - Passi verso l'imprenditorialità". Si tratta di una metodologia che verrà presentata a Torino il 9 luglio (ore 9,30, Unione industriale di via Vela 17, "Cross generation: giovani e manager uniti per creare imprese"), attraverso la quale 3mila ragazze e ragazzi sono stati accompagnati a lavorare sulle proprie aspirazioni imprenditoriali, per arrivare a due gruppi di 50 giovani ciascuno, che hanno partecipato ai laboratori di potenziamento imprendi-

**Tremila ragazzi**  
Sono stati accompagnati a lavorare sulle proprie aspirazioni imprenditoriali dal progetto di Agenzia Piemonte Lavoro e Fondazione Humanplus

toriale. Contemporaneamente l'Agenzia ha avviato una collaborazione con Federmanager e Manageritalia, le associazioni di rappresentanza dei dirigenti industria e terziario, per affrontare il problema di molti associati che, in questi anni di crisi e riorganizzazione delle imprese, pur possedendo competenze professionali elevate, hanno perso il lavoro e si stanno orientando verso un futuro di lavoro autonomo e imprenditoriale. E' da qui che nasce l'idea di creare un percorso congiunto, per lavorare sul potenziamento delle competenze imprenditoriali; l'obiettivo è quello di facilitare il matching tra i giovani startupper e i manager disponibili a rimettere

in gioco le loro competenze a supporto di una neo-impresa. Al progetto hanno aderito una ventina di dirigenti e manager, che attraverso le diverse tappe, hanno ottenuto in restituzione una mappa delle competenze spendibili in una attività di tipo consulenziale. Due i possibili sbocchi futuri: un percorso incentrato sullo sviluppo di competenze di mentorship per accompagnare un team imprenditoriale o singoli giovani in fase di avvio dell'impresa; l'altro, relativo alla creazione d'impresa, con l'opportunità per il manager di aderire come socio senior a nascenti iniziative imprenditoriali giovanili. A settembre, durante un contest i giovani poten-

**A settembre si decide**  
I giovani aspiranti imprenditori presenteranno le loro idee e incontreranno i manager, con l'aiuto del team di specialisti del progetto

ziali neo-imprenditori presenteranno le loro idee d'impresa e incontreranno i manager, supportati dal team di specialisti del progetto. «E' importante lavorare sulla propensione dei giovani a intraprendere un futuro imprenditoriale - conclude Franco Chiaromonte, Direttore dell'Agenzia Piemonte Lavoro - e rafforzare le loro competenze necessarie. Il secondo aspetto è la sperimentazione di servizi e strumenti che permettano concretamente di avvicinare generazioni diverse, creando occasioni di matching tra giovani startupper e senior con competenze alte, ma non immediatamente spendibili nel rapporto con una nuova impresa». [W.P.]