

la Nuova

CA' FOSCARI

Una tavola rotonda sul Decreto Dignità

MARGHERA. Domani pomeriggio, giovedì 4, al campus mezzogiorno dell'Università Ca' Foscari in via Torino tavola rotonda dedicata ai primi effetti del "Decreto Dignità" per il mercato del lavoro del Governo giallo-verde. L'incontro, che inizierà alle 16,45, è stato organizzato dall'agenzia per il lavoro May Men At Work spa che ha invitato imprese, rappresentanti sindacali e politici per discutere gli effetti reali della Legge 96/2018 sui lavoratori e sulla flessibilità per le imprese: un focus per analizzare e condividere gli esiti applicativi del Decreto e le eventuali prospettive di modifica. Partner dell'evento Confapi e il Dipartimento di Management dell'Università Ca' Foscari. Alla tavola rotonda Claudio Durigon (sottosegretario del Lavoro); Paolo Zangrillo (deputato); Tiziano Barone (direttore di Veneto Lavoro); Mattia Pirulli (segretario nazionale Felsa-Gid); Mirco Zin (Savio Macchine Tessili spa); Maurizio Cassa (presidente di Confapi) e Gaetano Zilio Grandi (direttore del Dipartimento di Management dell'Università Ca' Foscari). Sarà presentato anche il rapporto "I numeri del Decreto Dignità" a cura dell'Osservatorio lavoro della Regione Veneto e

dello Studio Legale Dia F per, con l'avvocato Giampaolo Falasca, —

Libero

DECRETO DIGNITÀ

Oggi le cifre sui contratti nel Veneto

L'effetto del Decreto dignità sul mercato del lavoro in Veneto: i numeri sull'andamento dei contratti dopo l'entrata in vigore, a luglio, delle norme che hanno modificato i rapporti a termine e reintrodotti le causali, saranno presentati oggi a Venezia, al Campus scientifico dell'Università Ca' Foscari di Venezia, nell'ambito di una tavola rotonda. All'evento, organizzato dalla agenzia May Men At Work, in collaborazione con Confapi e il dipartimento di Management dell'Università Ca' Foscari - intitolato «La flessibilità del lavoro dopo il decreto dignità» - prenderà parte il sottosegretario al Lavoro Claudio Durigon.

I lavori della tavola rotonda che inizia alle 16,45, si apriranno con la presentazione del rapporto "I numeri del Decreto dignità" a cura dell'Osservatorio lavoro della Regione Veneto e dello studio legale Dia F per, con l'avvocato Giampaolo Falasca.

La scorsa settimana Assolavoro ha diffuso un aggiornamento sui contratti stipulati nel secondo semestre 2018, dal quale è emerso for-

te calo dei rapporti a termine e in somministrazione e il ritorno dei contratti di collaborazione, cresciuti di oltre il 60 per cento.

A.B.

CORRIERE DEL VENETO

L'occupazione continua a crescere «Ma il Decreto Dignità va corretto»

Riparte l'allarme sulla rigidità delle causali. Durigon: «Apriamo un tavolo»

Il lavoro

di Andrea Rossi Tonon

VENEZIA Il «Decreto Dignità» non sta mostrando in Veneto i tanto temuti effetti negativi, almeno per il momento. È quanto si può dedurre dai primi dati del 2018 relativi all'andamento dell'occupazione, raccolti da Veneto Lavoro, «anche se dire se si tratti di un effetto diretto o meno dell'introduzione della legge è difficile», come si è premurato di sottolineare ieri il funzionario di ricerca dell'ente, Maurizio Gambuzza, intervenendo al convegno «La flessibilità del lavoro dopo il Decreto Dignità», organizzato dall'agenzia per il lavoro May Men At Work (May) in collaborazione con Confapi e il dipartimento di Management dell'Università Ca' Foscari.

Il primo elemento significativo è che, come già riscontrato alla fine del 2018, «nel primo trimestre del nuovo anno la Veneto continua la crescita occupazionale, nonostante l'incremento si sia attenuato». Secondo le statistiche, che Veneto Lavoro

renderà note nei prossimi giorni, i contratti a tempo indeterminato sono in aumento, cresce sia la proposta diretta ma anche, anzi di più, la trasformazione dal tempo determinato. Gli altri elementi che si possono cogliere, os-

servando la tendenza registrata da quest'ultima formula contrattuale, è che «si allunga la durata, cosa che possiamo considerare un effetto positivo, e allo stesso tempo abbiamo un innalzamento del turnover, elemento invece negativo».

È questo, del resto, uno dei rischi più temuti derivanti dall'applicazione della legge 96, ma non l'unico. Secondo Francesco Turrini, Ad di

May, il problema principale sta «nella filosofia alla base del Decreto Dignità». Ciò che il legislatore non avrebbe colto è che «il problema non è far incontrare la domanda con l'offerta ma fornire alle imprese le competenze di cui hanno bisogno e che oggi il mercato non offre». Finora May e le altre agenzie per il lavoro hanno costruito dei percorsi di formazione insieme alle aziende, «ma ora il decreto introduce degli elementi che riducono la possibilità di risolvere i problemi», aggiunge

il manager. La riduzione del lavoro a termine da 36 a 12 mesi e la reintroduzione delle causali, tra l'altro molto rigide, avrebbero come effetto quello di alimentare il turnover nonché, come ha illustrato numeri alla mano l'avvocato Giampaolo Falasca, «determinare una crescita inconsueta del lavoro autonomo». Si potrebbe quindi pensare «di riportare la durata del contratto a termine ad almeno 24 mesi senza causale, ri-

lanciare il contrasto verso il lavoro irregolare, eliminare gli incentivi alla fuga verso la subordnazione e affidare alle parti sociali la valutazione se introdurre e in quali settori la causale».

Il nodo delle causali è all'attenzione del governo: «Il decreto dignità è nato in opposizione agli effetti del Jobs Act - spiega il sottosegretario al Lavoro Claudio Durigon -». Se si registrano troppe rigidità sulla parte delle causali, si può pensare di aprire un ragionamento, creando un tavolo apposito per rendere più veloce questa attività. Si può pensare anche a un decreto ad hoc per migliorare alcuni aspetti».

Il periodo transitorio è terminato da poco, quindi è difficile valutare gli impatti nella loro complessità, ma qualche effetto si è già notato. Uno di questi è che le persone prive delle competenze richieste dal mercato hanno molte meno possibilità di partecipare a un percorso di sviluppo. Se una persona finisce il periodo contrattuale di 12 mesi e deve essere rinnovata, sul nuovo contratto occorre inserire la causale. Ma le causali sono state scritte talmente male che il datore di lavoro rinuncia al rinnovo. E cerca un'altra persona, perché in un anno non è possibile dare al lavoratore una specializzazione completa. Quindi il percorso di inserimento delle persone deboli è molto danneggiato. Questo fatto temerario rende più difficile il creare persone con competenze adeguate sul mercato, costruire percorsi che diano queste professionalità, che è il nostro compito. Per fare questo per le agenzie per il lavoro hanno tanti strumenti, il decreto dignità ce ne ha tutti alcuni. Il più complicato costruire questo tipo di

Problema «Si sta alzando il turn over»



Sottosegretario Claudio Durigon (laga)

LiberoLavoro

Turrini (Man at work)

«Ora è più difficile collocare le persone meno preparate»

«La legge ha interrotto i nostri percorsi per inserire i disoccupati»

NICOLA GIACETTA

Le agenzie per il lavoro hanno da subito dato un giudizio negativo al decreto Dignità. Ora che è finito il periodo transitorio e il provvedimento è in vigore da alcuni mesi, il giudizio resta immutato. Francesco Turrini, Ad dell'agenzia May - Men At Work, spiega perché.

Quali sono gli effetti del decreto sulla somministrazione?

«Il periodo transitorio è terminato da poco, quindi è difficile valutare gli impatti nella loro complessità, ma qualche effetto si è già notato. Uno di questi è che le persone prive delle competenze richieste dal mercato hanno molte meno possibilità di partecipare a un percorso di sviluppo. Se una persona finisce il periodo contrattuale di 12 mesi e deve essere rinnovata, sul nuovo contratto occorre inserire la causale. Ma le causali sono state scritte talmente male che il datore di lavoro rinuncia al rinnovo. E cerca un'altra persona, perché in un anno non è possibile dare al lavoratore una specializzazione completa. Quindi il percorso di inserimento delle persone deboli è molto danneggiato. Questo fatto temerario rende più difficile il creare persone con competenze adeguate sul mercato, costruire percorsi che diano queste professionalità, che è il nostro compito. Per fare questo per le agenzie per il lavoro hanno tanti strumenti, il decreto dignità ce ne ha tutti alcuni. Il più complicato costruire questo tipo di



Francesco Turrini (aga)

Siete almeno riusciti a convincere che non siete dei moderni caporali?

«Il governo ha lavorato per colpire uno strumento che garantisce tutte le tutele del lavoro subordinato e che rappresenta l'1,8% del mercato del lavoro, a favore di tutte le forme di lavoro non subordinato, che infatti sono in forte crescita e che hanno superato il 22% del mercato. Se potessimo confrontarci seriamente con il ministro, sulle reali esigenze di aziende e lavoratori, secondo me troveremmo un punto d'incontro. Per ora questo confronto ci è stato negato».

Cosa pensa del reddito di cittadinanza?

Il testo finale della legge non prevede un vostro grande coinvolgimento, però estende l'accesso di ricollocazione a tutti i percettori richiandoli in causa. Interessato investire su questo versante?

«La trasformazione in atto è talmente ampia e veloce che alcune persone non riescono a convertire la loro professionalità e rimangono escluse dal mondo del lavoro. Per loro comprendere sia necessario prevedere un reddito in questo senso il principio del reddito di cittadinanza è sensato. Il compito delle agenzie è di ridurre al minimo questo numero di persone, attraverso i percorsi di cui parlavo prima. Il decreto dignità ha reso più difficile, ma noi dobbiamo investire su questo».

di STEFANO BIANCHI

Best results | 2



Il lavoro

La sfida della formazione occasione per l'occupazione

Siamo di fronte a un vero e proprio cambio di paradigma reso possibile dai progressi tecnologici, di cui IA e blockchain sono protagonisti: gli impatti sul mercato del lavoro sono sicuramente fra i più profondi e, proprio per questo, necessitano di approfondimenti e studi, in particolare modo favorendo un dialogo fra pubblico e privato, tra ricerca d'impresa e accademica, al fine di individuare sfide e rischi di un futuro oramai presente, affrontandolo con strumenti adattivi e innovativi. Come afferma Francesco Turriani, Cco di Maw e relatore al Sif, «Le aziende devono fronteggiare nuove sfide: il disallineamento tra le competenze richieste e le competenze disponibili nel mercato del lavoro, la difficoltà a formare e riqualificare il personale in tempi brevi, la forte competizione nell'acquisire e trattenere le persone chiave».

La strada da fare è molta, e le istituzioni devono da una lato favorire e sponare, dall'altro controllare e regolare in modo da evitare possibili storture e disequilibri. E Marco Bentivogli, Segretario Generale Fim-Cisl e relatore al Sif, sottolinea infatti: «Queste tecnologie si candidano a diventare infrastrutture socioeconomiche; ma la loro forza disruptive sollecita un importante impegno per contenerne i rischi e valorizzarne le enormi potenzialità». In questo cammino, non possiamo pensare di lasciare a margine la Terza Missione dell'Università. Una recente ricerca di Ca' Foscari basata sui dati di Veneto Lavoro, ad esempio, ha messo a fuoco come molte imprese venete stiano tuttora potenziando la forza lavoro più bassa e siano ancora restie a investire su quelle figure che diventeranno strategicamente sempre più cruciali.

L'innovazione è un processo obbligato per crescere e parlare il linguaggio del mondo. Il Nordest è un ecosistema fertile e ricettivo, ma ha bisogno di una regia, di strategie e obiettivi. Il Pubblico - e in questo ambito le Regioni svolgono un ruolo fondamentale assieme alle Università - può accompagnare le aziende in questo complicato ma affascinante percorso.

— Elena Donazzan, assessore all'Istruzione, alla Formazione e al Lavoro, Regione del Veneto

© ASSOCIATION PIRELLA

Chi Siamo | Cosa facciamo | Target | Abbonamenti | Contatti | Newsletter | f t @

LA CONCIERIA

ATTUALITÀ E APPROFONDIMENTI DAL MONDO DELLA PELLE

HOME (RE)CYCLING CONCIERIA CALZATURA PELLETERIA LUSO MODA CRONACA INNOVAZIONE MACCHINARI

Ti trovi in: Home » formazione » Pisa, le scarpe rosse degli studenti in dono alla Casa delle Donne

Pisa, le scarpe rosse degli studenti in dono alla Casa delle Donne



27 Nov 2019



Le scarpe rosse sono il simbolo della lotta alla violenza sulle donne. E proprio chi le scarpe ha appena imparato a realizzarle, ha deciso di donarle alla Casa Delle Donne Centro Antiviolenza di Pisa. Un gesto simbolico per sostenere la lotta contro la violenza sulle donne. Si tratta dei partecipanti al corso per operatore calzaturiero promosso da MAW (Men At Work) che, per il 25 novembre (Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne), hanno deciso di rilanciare l'iniziativa, già promossa negli anni scorsi.

Studenti

Home | Aiuto allo studio | Novità

Girls code it better, nuova edizione: aperte le candidature

Di Veronica Adriani. 17 Settembre 2019



Se sei alle medie e sei appassionata di robotica, c'è un laboratorio che ti aspetta. Candidature aperte per Girls code it better. Ecco come funziona

NUOVO CALENDARIO SCOLASTICO 2019-20

[Maturità 2020] Come si fa un tema | Temi svolti | Riassunti dei libri | Bonus 500 € 18enni



Torna Girls code it better: edizione 2019 con 36 scuole coinvolte — Fonte: fotoblog

GIRLS CODE IT BETTER 2019
36 scuole coinvolte in Piemonte, Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Trentino, Emilia Romagna, Lazio, Marche, Molise e Puglia. Sono questi i primi dati della nuova edizione di **Girls code it better**, il programma dell'agenzia per il lavoro MAW - Men At Work per avvicinare le ragazze delle scuole medie alla tecnologia e alla programmazione. Dal suo debutto nell'a.s. 2014/15, **Girls code it better** ha coinvolto 2.720 ragazze di prima, seconda e terza media.

Best results | 3

SCUOLA-LAVORO

L'agenzia Maw porta un progetto nell'istituto Rossi

Alterna Scuola Lavoro l'agenzia per il lavoro "Maw-men at work spa" annuncia di aver sviluppato un percorso battezzato Young People At Work, per le classi quarte e quinte al quale aderiscono 12 scuole superiori tra Veneto e Friuli tra le quali il prestigioso Istituto tecnico industriale Rossi di Vicenza. Negli ultimi due anni Maw ha messo in comunicazione oltre 20

aziende con 15 istituti del Friuli e del Veneto, per un totale di oltre 200 studenti coinvolti, 60 dei quali lavorano già con un percorso professionale chiaro e delineato presso aziende clienti di Maw. All'istituto Rossi in coprogettazione con Confapi, Apindustria Servizi e con le aziende aderenti, è previsto per gli studenti uno stage della durata totale di 80 ore.



IL GIORNALE DI VICENZA

IL GAZZETTINO TREVISO

«Con il decreto dignità 307 lavoratori a rischio»

► La preoccupazione di EcorNaturaSi durante un incontro: «Ci sono condizioni troppo restrittive, penalizzano le ditte»

VAZZOLA

Le aziende locali bocciano il "Decreto dignità". La motivazione è unanime: il mercato richiede flessibilità che si scontra con la rigidità richiesta invece dal legislatore. È quanto emerso dall'incontro organizzato dall'agenzia del lavoro interinale Men At Work all'Hotel Maternini di Vazzola, al quale erano presenti aziende e liberi professionisti. L'impresa dopo il decreto dignità "è il titolo del convegno nel quale si è parlato dell'impatto sui contratti a tempo determinato, di cosa è cambiato nella somministrazione e tre aziende locali hanno portato la loro esperienza.

POSTI A RISCHIO

Il gruppo EcorNaturaSi, cuore a Conegliano braccia e gambe in tutta Italia, ha quattro sedi, 55 società affiliate o partecipate, 8 aziende agricole che producono per il gruppo, 1750 dipendenti, 307 sono a tempo determinato, di questi 184 sono contratti già proposti. Il posto di lavoro è a rischio perché il "decreto dignità" (entrato in vigore nell'agosto scorso) ha introdotto delle restrizioni quali l'obbligo della causale nel caso di superamento dei 12 mesi o di rinnovo, la riduzione delle proroghe ammesse e la riduzione della durata massima delle catene di con-

tratti. Misure che mettono le aziende nelle condizioni di non prorogare il contratto a termine, per non incorrere in contenziosi e sanzioni. «Il decreto dignità ha penalizzato tutti - ha affermato Cristina Terzariol, consulente del lavoro di EcorNaturaSi - La nostra esperienza è che con la legge di stabilità 2015-2016 abbiamo stabilizzato 185 lavoratori». Ora invece «il decreto dignità ha posto delle condizioni molto restrittive - prosegue Terzariol - ed Ecor ha deciso che non si va oltre i 12 mesi, sia per i commessi che per gli addetti al magazzino».

«CI SENTIAMO CRIMINALIZZATI»

Le imprese non se la sentono nemmeno di accollarsi il rischio di trasformare il contratto a tempo indeterminato perché «sciogliero il peggio che sciogliere un matrimonio» ha detto Paolo Salamon, di Metafile srl, azienda di Cortignaro che produce arredamento per negozi. «La richiesta di flessibilità che ci fa il mercato è altissima - ha spiegato Salamon - Gli ordini sono altalenanti, un mese fatturiamo 170mila euro, quello successivo 2milioni. Altrettanto alta è la rigidità dettata dal legislatore. Mi sembra ci sia una criminalizzazione dell'azienda. L'obiettivo delle imprese è crescere, certo, ma dobbiamo confrontarci con il mercato. Il decreto ha

IM-Impresa Mia

HOME CHIUSANO CREDITI COORDINAMENTO

27 gennaio 2019

Commento 10 su FORMAZIONE MAW: Tre percorsi strutturati per offrire soluzioni concrete ad aziende, candidati e studenti. Obiettivo: affrontare con successo le sfide del mondo del lavoro.

FORMAZIONE-MAW: TRE I PERCORSI STRUTTURATI PER OFFRIRE SOLUZIONI CONCRETE AD AZIENDE, CANDIDATI E STUDENTI. OBIETTIVO: AFFRONTARE CON SUCCESSO LE SFIDE DEL MONDO DEL LAVORO



PROGETTI PER MANAGER, CANDIDATI E STUDENTI IL FOCUS DEL 2019

Strumenti di formazione e canali innovativi sviluppati per gestire la trasformazione in atto nel mondo del lavoro. Maw Men At Work Spa lancia sei punti di partenza per sviluppare le competenze e coinvolgere attivamente i diversi target, dagli studenti che apprezzano il mondo del lavoro per la prima volta a chi invece deve riacquisire o vuole crescere velocemente in azienda tutte le competenze necessarie per affrontare le imprese e sostenute nell'affidamento e risorse le sfide di un mondo sempre più competitivo e complesso.

VENETO ECONOMIA

Impresa - Crediti - Lavoro - Innovazione - Place & community - Economia - Previsioni

gratuito, la startup che ha "parlato" consumatori e brand - Green economy, 3000 aziende ad Adigiano e progetto Impresione - Tass

Trovare lavoro (e lavoratori) nel turismo: Job Day a Jesolo

Publicato il 25 febbraio 2019 in [OpportunITÀ, Veneto](#)

Imparare a trovare lavoro nel settore del turismo, impostare correttamente un curriculum, capire i vari tipi di contratti stagionali. È questo il tema del Job Day a Jesolo Lido mercoledì 27 febbraio 2019, una giornata di incontri organizzata da Apindustria Venezia Mandamento di Jesolo e dall'agenzia per il lavoro Maw Men At Work, con il patrocinio del comune di Jesolo. L'evento, a ingresso gratuito, è suddiviso in due momenti principali.

Dalle 10 alle 12 il tema sarà "Come trovare lavoro nel settore turistico alberghiero" ed è rivolto a candidati di qualsiasi età e provenienza. Durante la mattinata, introdotta da Roberto Dal Cin, presidente di Mandamento Apindustria Jesolo, i consulenti Maw tratteranno argomenti di grande utilità per chi cerca occupazione in questo settore, dalla creazione del curriculum vitae alla selezione dei canali di ricerca on e offline più efficaci, ai percorsi di formazione finanziati. Intervengono relatori provenienti da associazioni attive nel settore turistico.

Dalle 14.30 alle 17, invece, il programma dell'evento prevede un focus sui "Contratti stagionali per il settore turismo: strumenti e utilizzo" e si rivolge ad albergatori, ristoratori e manager. Intervengono il vicepresidente della regione Veneto Gianluca Forciniti e il direttore di Apindustria Venezia Nicola Zanon, che parlerà della formazione dei lavoratori e degli strumenti di finanziamento. A cura dei consulenti Maw, invece, una panoramica sul contratto di somministrazione, sulla selezione del personale e sui canali di reclutamento.



TTG ITALIA

PRIMA PAGINA

ULTIME NOTIZIE

TRAVEL GUIDE

BLOG

TTG REPORT

SPELUSIT

A Jesolo il job day per il settore turistico

JOB TALENT 21/02/2019 10:03



MI piace

Twitter

Google+

LinkedIn

Leggi anche: Lavoro

Si terrà il prossimo 27 febbraio a Jesolo Lido il Job day dedicato al settore turistico organizzato da Apindustria Venezia Mandamento di Jesolo insieme all'agenzia Men At Work con il patrocinio del Comune di Jesolo.

PUBBLICITÀ

Due i momenti in cui si deciderà la giornata: la prima al mattino ha come tema "Come trovare lavoro nel settore turistico alberghiero" ed è rivolto a candidati di qualsiasi età e provenienza.

Dalle 14.30 alle 17, invece, il programma dell'evento prevede un focus sui "Contratti stagionali per il settore turismo: strumenti e utilizzo" e si rivolge ad albergatori, ristoratori e manager.

CONVEGNO A JESOLO

«Come trovare lavoro nel settore turistico»

Apindustria Venezia Mandamento di Jesolo e l'agenzia per il lavoro Maw Men At Work organizzano per mercoledì 27 a Jesolo Lido il Job Day dedicato al lavoro nel settore del turismo. L'evento, a ingresso libero, è suddiviso in due momenti principali.

Dalle 10 alle 12 il tema sarà "Come trovare lavoro nel settore turistico alberghiero" ed è rivolto a candidati di qualsiasi età e provenienza. Durante la mattinata, introdotta da Roberto Dal Cin, Presidente di Mandamento Apindustria Jesolo, i consulenti Maw, coordi-

nati da Alessia Rossi, tratteranno argomenti di grande utilità per chi cerca occupazione in questo settore, dall'impostazione corretta del curriculum vitae alla selezione dei canali di ricerca.

Dalle 14.30 alle 17, invece, il programma dell'evento prevede un focus sui "Contratti stagionali per il settore turismo: strumenti e utilizzo" e si rivolge ad albergatori, ristoratori e manager. Intervengono il vicepresidente della Regione o Gianluca Forciniti e il Direttore di Apindustria Venezia Nicola Zanon. —

di Venezia e Mestre

la Nuova

BRANDING & COMMUNICATION SERVICES



Best results | 4

R.it **MILANO** **trovaserata**

Zone: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 AREA METROPOLITANA REGIONE

Home Cronaca Sport Foto Tempo Libero Annunci Locali

M.A.S. Mostraci il tuo talento.

Tutti dal Dove

Sei in Trovaserata > Cultura > Incontri > Evento finale di "Girls Code It Better" alla Bocconi

Evento finale di "Girls Code It Better" alla Bocconi

Università Bocconi - Via Roberto Sarfatti, 25 - Milano

PERIODO EVENTO
Data inizio: sabato 18.05.2019
Data fine: sabato 18.05.2019
Vedi tutti gli orari

ACCESSIBILE

Girls Code It Better: le ragazze nelle STEM

Facci sapere se ci andrai

Sabato 18 maggio all'Università Bocconi di Milano si terrà l'evento finale del progetto "Girls Code It Better" per l'anno scolastico 2018/2019.

L'iniziativa è nata dalla collaborazione tra Costanza Turrini (Girls Code It Better), Margherita Fort (Università di Bologna) e Michela Carlana (Harvard Kennedy School).

HOME CRONACA SPORT TEMPO LIBERO VENETO ITALIA MONDO DOSSIER NORDEST ECO

f t **METEO** +16°C

la Nuova

Venezia-Mestre San Donà Jesolo Chioggia Mirano Dolo Portogruaro Tutti i

Venezia » Cronaca

«Come trovare lavoro nel settore turistico»

27 FEBBRAIO 2019

Apindustria Venezia Mandamento di Jesolo e l'agenzia per il lavoro Maw Men At Work organizzano per mercoledì 27 a Jesolo Lido il Job Day dedicato al lavoro nel settore del turismo. L'evento, a ingresso libero, è suddiviso in due momenti principali.

IL TIRRENO

POLO FORTEDECA

SANTA CROCE

Imparano a fare scarpe e le donano al centro antiviolenza sulle donne



Le scarpe realizzate e donate al Centro antiviolenza

SANTA CROCE. Faranno un corso di formazione per diventare addetti per il settore calzaturiero e realizzano scarpe rosse che vengono donate a un centro antiviolenza sulle donne di Brescia. È successo al Polo tecnologico calzaturiero dove si svolgono i corsi di formazione anche di Toscana Manifatture, il consorzio che riunisce le aziende calzaturiere della provincia di Pisa e di parte di quella di Firenze. Il corso in questione è stato organizzato dall'agenzia per il lavoro Maw Men At Work SpA in collaborazione proprio con Toscana Manifatture, e finanziato da Forma.Temp (www.formatemp.it).

Dei 12 partecipanti al corso (7 donne e 5 uomini, tutti disoccupati), che si è svolto da maggio a giugno al Polo tecnologico calzaturiero di Santa Croce sull'Arno, in 9 hanno trovato occupazione con contratto di somministrazione in aziende clienti di Maw. «Il corso ha impegnato i candidati per 248 ore, di cui 32 di teoria e 216 di pratica - dicono da Maw - insegnando loro a produrre scarpe, sneakers, ballerine e décolleté. Le calzature realizzate durante le ore di formazione sono state donate alla Casa Delle Donne, centro antiviolenza CaD di Brescia per sostenere la lotta contro la violenza sulle donne».

Lenza CaD di Brescia per sostenere la lotta contro la violenza sulle donne».

4

btb **ORESETTE**
quotidiano online per l'innovazione delle piccole e medie imprese

MTS cerca commerciali con MAW

Scritto il 17 maggio 2019 da Carlo Fancicotti in Persone, Primo piano

MW **MTS**

Recruiting Days

In collaborazione con **MTS S.p.A** per **IMPIEGATI COMMERCIALI Italia**

L'agenzia per il lavoro **MAW Men At Work** lancia i **Recruiting Days** per raccogliere candidature da inserire in un percorso di formazione e selezione di nuove figure commerciali sviluppato con **MTS** (<http://www.mtsipa.net/>), che a **Manuali (Trovati)** si occupa della produzione di riunioni auto per l'impianto di scarico, le sospensioni, le parti motore e l'impianto frenante.

L'azienda è alla ricerca di nuovi funzionari commerciali cui affidare il portfolio clienti su tutto il territorio nazionale e che dovranno occuparsi della ricerca di nuovi clienti, della gestione dei preventivi e della contrattualistica. Richiesta mobilità sul territorio nazionale e ottime doti comunicative. Non è necessario, invece, avere già esperienza in ambito commerciale.

Il percorso di selezione prevede anche 3 giornate di formazione (7, 14, 22 giugno) per i candidati preselezionati da **MAW**. Al termine del momento formativo i migliori entreranno a far parte della squadra **MTS** tramite un contratto di somministrazione a tempo determinato con **MAW**.

mediatruvi
FRIULI.it

HOME CRONACA POLITICA ECONOMIA CULTURA E SPETTACOLI

52 Home / Economia / Friulintagli cerca 50 lavoratori

Friulintagli cerca 50 lavoratori

L'azienda di Prata, leader mondiale nella produzione di arredamento in legno, ha aperto nuove posizioni



16 settembre 2019

BRANDING & COMMUNICATION SERVICES

EY

La Provincia di Lecco

Corso "rosa" per aumentare le conoscenze tecniche

Merate

Si rivolge a ragazze delle scuole medie. La presentazione il 24 al Collegio Villorosi

Quarantacinque ore di lezione per imparare a programmare. Le propone il corso Girls Code It Better promosso Maw, Men At Work al collegio Villorosi di Merate con il sostegno della Elemaster.

Giunto alla sua sesta edizione, il corso ha come obiettivo quello di avvicinare le ragazze delle scuole medie alla tecnologia. Tra gli istituti che quest'anno hanno deciso di partecipare al progetto c'è il Collegio Villorosi Istituto Beata Vergine Maria di Merate che sarà affiancato dal gruppo Elemaster, realtà specializzata nella fornitura di servizi di progettazione e produzione di apparati elettronici ad elevato contenuto tecnologico. La presentazione del progetto alle ragazze e alle famiglie si terrà alla scuola il 24 settembre alle 17. Il corso vero e proprio, si svolgerà da novembre ad aprile.

Uno dei motivi per cui è stato pensato il corso è quello di cercare di ridurre le disparità di genere in area scientifica agevolando tra le ragazze la scoperta di strumenti e conoscenze in ambito tecnico, creando occasioni per esercitare il pensiero critico per risolvere problemi pratici promuovendo il lavoro in gruppo. In ogni laboratorio 20

ragazze, su mandato della scuola, affronteranno un tema e l'elaborazione di un progetto che preveda lo sviluppo di un'area tecnica strumentale. In ogni laboratorio un coach docente (un insegnante della scuola) e un coach maker in compresenza.

F. AR.

GIORNALE DI PORDENONE Messaggero Veneto

LA CHANCE DI UN IMPIEGO

Friul Intagli cerca 50 lavoratori Reclutamento anche a Nordest

Un'agenzia interinale seleziona le domande, richiama personale specializzato. Continua la ricerca di manodopera anche in Sud Italia: ora si punta sulla Puglia

Giulia Sacchi

La Friul Intagli di Villanova di Prata cerca personale, anche senza esperienza: in programma 50 assunzioni.

L'anno scorso era stato annunciato dall'azienda che per il 2019 si contava di potenziare l'organico di un centinaio di unità, facendo crescere ancora il numero di addetti, che oggi sono più di 2 mila: l'impresa è passata dalle parole ai fatti, tant'è che ha avviato una nuova campagna di reclutamento.

«Mobili in kit e su misura per tutta la casa: l'azienda Friul Intagli è una realtà di assoluto primo piano a livello mondiale nella produzione di arredamento in legno e oggi l'impresa offre interessanti opportunità lavorative aprendo cinquanta posizioni per diverse figure professionali, anche senza esperienza - ha fatto sapere l'agenzia per il lavoro Men at work che sviluppa il

progetto di selezione al fianco dell'azienda leader mondiale nel settore dei mobili in legno -. Dal magazzino al manutentore, dall'operatore macchine all'autista Cgc, dal verniciatore all'addetto all'imballaggio. L'offerta prevede un iniziale contratto in somministrazione (interinale), con finalità di inserimento diretto

in azienda, e buona retribuzione».

Per candidarsi è possibile inviare il curriculum a fil.sarvito@maw.it o telefonare alla filiale Maw di San Vito al Tagliamento allo 0434-875741.

Friul Intagli è in continua espansione: alla ricerca nel Nord Est curata da Maw, si aggiungono i recruiting day an-

che al Sud. Il 26 e 27 settembre è la volta della Puglia: la giornata di reclutamento si terrà nella filiale di Bari di Gi Group. Altre campagne di ricerca si sono tenute a luglio in Campania e in Veneto e a giugno in Sicilia.

Nella pagina web dell'azienda leader del distretto del mobile, con una ventina di stabilimenti tra il Pordenonese e Treviso, si legge che «Friul Intagli ritorna in Puglia per selezionare figure professionali e periti tecnici junior da inserire nelle proprie linee produttive e nell'ambito logistico, disponibili al trasferimento geografico (provincia di Pordenone e Treviso). Siamo alla ricerca di addetti alle linee di imballaggio, addetti al controllo qualità, addetti alle macchine, magazzinieri, autisti con patente CE e Cgc, manutentori meccanici ed elettromeccanici».

L'impresa è in continua espansione sul fronte occupazionale e non è la prima volta che varca i confini friulani per trovare nuove professionalità. Le motivazioni alla base dell'espansione del raggio di ricerca di persone da assumere era stato spiegato dai vertici aziendali: le professionalità sono difficili da trovare in loco, complice il calo della disoccupazione in Friuli.

Per il reclutamento ci si avvale di società interinali, ma, come aveva spiegato l'impresa, gioca un ruolo importante pure il passaparola: spesso quanti inviano i curricula dal Sud hanno un conoscente che lavora già in Friul Intagli. —

zionale e non è la prima volta che varca i confini friulani per trovare nuove professionalità. Le motivazioni alla base dell'espansione del raggio di ricerca di persone da assumere era stato spiegato dai vertici aziendali: le professionalità sono difficili da trovare in loco, complice il calo della disoccupazione in Friuli.

Per il reclutamento ci si avvale di società interinali, ma, come aveva spiegato l'impresa, gioca un ruolo importante pure il passaparola: spesso quanti inviano i curricula dal Sud hanno un conoscente che lavora già in Friul Intagli. —

Dal magazzino al manutentore. Ecco le figure più ambite

GIORNALE DI BRESCIA

Con Maw il rugby diventa lavoro

L'Agenzia ha puntato su i Centurioni: saranno le aziende a garantire agli atleti un posto sicuro

Villa Carcina

Federico Bernardelli Caruz

«Dare ai giocatori di rugby un lavoro sicuro. Questa la formula della stabilità proposta dai dirigenti dei Centurioni rugby ai seniores della prima squadra affinché affrontino, con il massimo impegno ma senza preoccupazioni legate alla mancanza di un posto retribuito, la carriera sportiva. I giovani della prima squadra possono così contare sulle certezze economiche di un lavoro qualificato».

E quando lavorano il campo per limiti d'età? Per ora no, prosegue sulla strada tracciata. D'altra parte, gli sportivi

stessi - abituati al gioco di squadra, al rapporto tra fantasia e ordine e al sacrificio - garantiscono alle aziende in cui operano anche una preparazione tecnica e psicologica di grande livello.

Come funziona. Presunto un po' inascurito, durante le sperimentazioni affrontate a partire dal 2016, questo interscambio virtuoso tra mondo dello sport e dell'impresa ha dato ottimi risultati e sarà rilanciato. Tutta l'attività sportiva dei

Centurioni è improntata nell'ambito del biennio sport-lavoro, al punto che ha richiamato l'interesse della Maw men at work agency per il Centro Spa, una delle realtà più dinamiche nel settore del lavoro somministrato, che opera in Italia con oltre 50 filiali ed è focalizzata sul settore industriale e specializzato in particolare nella gestione delle risorse umane delle realtà imprenditoriali che rappresentano il Made in Italy.

Il rapporto tra società sportive e impresa - che si basa su un contratto quinquennale - porterà anche ad assegnare al nuovo centro rugby di Villa Carcina, i cui lavori sono iniziati sei mesi fa, il nome di Maw stadium. «Il sostegno che questa importante società ha concesso ai nostri colori - dice il presidente Ottavio Bugatti - garantisce la titolarità del nostro campo da gioco, dando vita ad

un unicum nella storia della nostra società, iniziata nel 1964».

La sfida. «Il lavoro di Maw è orientato alle persone e abbiamo capito che per avere successo nel mondo del lavoro e affrontare in maniera vincente il cambiamento in atto, le aziende hanno bisogno di per-

sonare dotate di energia, motivazione, capaci di lavorare insieme e di trovare nuove soluzioni - dichiara l'amministratore delegato di Maw, Francesco Turilli -. Lo sport è l'attività che più di tutte aiuta a sviluppare proprio le attitudini che qualificano le persone fantastiche. Questo è ancora più vero per il rugby. Per questo Maw ha scelto di avvicinarsi al rugby. Fra tutte le squadre abbiamo scelto poi i Centurioni. E quasi un atto dovuto, verso un territorio come quello della Valcamonica e della Valabbia, dove Maw ha stretto un legame fortissimo sia con le aziende sia con i lavoratori. Firmare dopo la mancata della squadra a Villa Carcina per i prossimi anni, abbiamo voluto essere più che uno sponsor: abbiamo voluto essere testimoni del futuro dei Centurioni». —