Newsletter cliclavoro

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Unione europea
Fondo sociale europeo

Fse per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali per la formazione e l'occupazione

N°8
AGOSTO 2014

p.1 In apertura

Occupazione italiana e straniera: punti di rottura e nuovi equilibri

di Natale Forlani, Direttore Generale, D.G. dell'immigrazione e delle politiche di integrazione

Per gli immigrati le basse retribuzioni e le qualifiche umilianti non potranno non generare tensioni

La crisi economica ha contribuito a ridefinire il ruolo della forza lavoro straniera, mutandone la presenza all'interno dei sistemi occupazionali. Dalla complementarità con la forza lavoro italiana, a un effetto sostituzione in alcuni settori, oggi per gli stranieri si può parlare di sostanziale indispensabilità, soprattutto in specifiche mansioni. Il welfare state familistico italiano necessita di manodopera straniera pena la sua implosione. Ma la sfida di oggi, dopo oltre un lustro di sofferenza del mercato del lavoro, riguarda la sostenibilità dell'immigrazione sotto il profilo della gestione dei senza lavoro nel percorso di reinserimento lavorativo e la necessità di garantire accettabili livelli occupazionali in determinati settori.

La mobilità professionale dei lavoratori stranieri sarà la questione centrale del futuro. Una realtà che evidenzia non solo i problemi sociali della comunità di accoglienza, ma riproduce le tendenze di un mercato del lavoro bisognoso di lavoratori a basso costo. La penalizzazione sotto il profilo retributivo e delle carriere e qualifiche professionali, insieme al mancato riconoscimento dei titoli di studio e a una progressiva crescita del salario di riserva, non potrà non sfociare in tensioni. Diversamente da molte economie sviluppate che impiegano forza lavoro ad alto livello di qualificazione, in Italia non si è manifestato un fabbisogno di personale immigrato dotato di elevate competenze tecniche e professionali, a causa di un sistema poco orientato all'innovazione.

Se il numero di occupati comunitari ed extracomunitari ha fatto registrare tra 2012 e 2013 un incremento di circa 22mila unità (+14.378 Ue e +7.497 extra Ue) - a fronte di un crollo dell'occupazione nativa di 500mila - il tasso di occupazione, pur superiore a quello italiano, da alcuni anni segnala una tendenza al peggioramento: dal 2008 ha perso 5 punti percentuali, attestandosi al 58,1% (63% per gli Ue e 55,9% extra Ue).

Se, però, si osservano gli andamenti di lungo periodo, si vede che la presenza dei migranti nel mercato del lavoro italiano è diventata sempre più rilevante: dagli anni 2000, hanno assorbi-

3 Approfondimento
Eurofound: i giovani dalla scuola al lavoro, una mappa delle difficoltà

4-7 L'intervista
Costa Crociere: previste 600 assunzioni nel 2014 e 2015

8-9 Dall'Europa
Economia blu per una crescita intelligente e sostenibile

10 Dai social Network
Professioni che cambiano: i giornalisti e la rivoluzione del web

to buona parte della crescita dell'occupazione sino al 2007 e compensato la caduta dell'occupazione italiana negli anni della crisi.

Dal 2007 (anno di massima crescita dell'occupazione) al 2013, a fronte di un calo superiore a 1,6 milioni di italiani, l'occupazione degli stranieri è aumentata di 853mila unità. L'incidenza degli stranieri nel mercato del lavoro italiano ha assunto valori rilevanti a livello aggregato – toccando nel 2013 il 10,5% del totale degli occupati – e a livello settoriale, specie nelle Costruzioni (19,7%), nei Servizi (10,7%), in Agricoltura (13%). Nelle Attività di famiglie e convivenze il personale domestico (oltre l'80% è immigrato) ha visto l'occupazione extra Ue salire del 43,8% su anno.

Il lavoro manuale non qualificato costituisce la forma principale di inquadramento professionale degli stranieri. A parità di livello di istruzione "alto" (laurea e post lauream), la quota di lavoratori stranieri impiegati con mansioni di basso livello è del 22,6% del totale, a fronte dello 0,4% degli italiani.

Nel 2013 si registrano 500mila cittadini stranieri in cerca di occupazione (147.376 Ue e 345.564 extra Ue), 110mila unità in più (+80.911 extracomunitari e +29.359 comunitari). Il tasso di disoccupazione ha raggiunto il 17,3% (15,8% per gli Ue e 18% extra Ue), superando quello degli italiani di 6 punti.

Inoltre per il 2013 è possibile stimare un numero totale di giovani tra i 15 e i 29 anni che è privo di occupazione e al di fuori dei sistemi formativi, pari a 2.434.740 unità, di questi 385.179 sono stranieri, il 15,8% della popolazione considerata.

Nel caso delle componenti Ue ed extra Ue, la presenza femminile è maggioritaria, a differenza dei NEET italiani: per i primi la quota di giovani donne è rispettivamente al 64,3% e 67,3%, per i secondi al 49,7%. La tendenza alla segmentazione di genere è molto più evidente per Marocco, Bangladesh, India, Moldavia, Ucraina, Pakistan, Sri Lanka (Ceylon): le donne sono i due terzi dei NEET stimati, oltre il 70% del totale.

La complessità dei fenomeni in gioco rende difficile individuare i punti di rottura all'interno degli assetti del mercato del lavoro e ipotizzare nuovi possibili riequilibri. La netta segmentazione occupazionale tra italiani e stranieri – che sono caratterizzati da maggiore mobilità, salari di riserva più contenuti, maggiori chance di inserimento lavorativo e maggiore esposizione ai processi di espulsione dal mercato del lavoro – è nota, così come è noto che gli immigrati sono solo in alcuni casi meno istruiti degli italiani e che in alcune comunità straniere sono elevate le quote di NEET e altissimi livelli di inattività femminile. I lavoratori migranti sono una risorsa imprescindibile eppure, se perdono l'occupazione, visto lo scarso attachment al sistema dei servizi per l'impiego e la forte dipendenza da reti sociali etnicamente omogenee, appare oneroso per loro un regolare reinserimento occupazionale.

Eurofound: i giovani dalla scuola al lavoro, una mappa delle difficoltà

Con il modello "nordico" e "tedesco" il passaggio è più rapido, facile e lineare; con quello "mediterraneo" e "orientale" più problematico e lento

E' l'ultimo rapporto pubblicato lo scorso 24 luglio da Eurofound a tracciare una mappatura degli ostacoli che incontrano i giovani europei nel passaggio dal mondo della scuola al mondo del lavoro, monitorando anche la loro transizione più generale verso l'età adulta.
Il recente studio intitolato "Mapping youth transitions in Europe" afferma che i giovani in Europa continuano purtroppo ad avere grandi difficoltà quando entrano nel mercato del lavoro.
Nonostante il tasso di disoccupazione giovanile in alcuni Stati membri abbia evidenziato segnali di decrescita, lo scorso gennaio 2014 ancora il 23% dei giovani europei tra i 15-24 anni in cerca di lavoro non riusciva a trovare un occupazione. Nel 2012, 14,6 milioni di giovani in tutta Europa non erano occupati, né inseriti in un percorso d' istruzione o di formazione (NEET), pari al 15,9% dell'intera popolazione di quelli compresi in un' età tra i 15-29.
La relazione si sofferma inoltre sulla tenacia di molti giovani che sono riusciti a mantenere un'occupazione durante la crisi, tracciandone il passaggio dai contratti a tempo determinato a quelli a tempo indeterminato.
Sostenere i giovani nel passaggio dalla scuola al mondo del lavoro è ormai un punto centrale nell'agenda politica europea. Nel 2012, la Commissione europea ha proposto una serie di misure, il cosiddetto pacchetto per l'occupazione giovanile, per contrastare i "livelli inaccettabili" di disoccupazione giovanile ed esclusione sociale dei giovani. La Commissione si è appellata agli Stati membri affinché intraprendessero azioni per aiutare i giovani a trovare un impiego riconoscendo così che i problemi ciclici e strutturali nei mercati del lavoro europei hanno contribuito a rendere più lungo e difficoltoso il passaggio dalla scuola al lavoro.

Sostenere i giovani nel passaggio dalla scuola al mondo del lavoro è ormai un punto centrale nell'agenda politica europea

I paesi nei quali il passaggio scuola-lavoro è più rapido ed efficace sono anche quelli in cui i giovani escono prima di casa. A tale proposito sono stati individuati sette modelli comuni tra i vari Stati membri.
A un'estremità dello spettro, i modelli "nordico" e "apprendistato" (Austria e Germania) caratterizzati da un passaggio più rapido dalla scuola al lavoro e quindi alla vita adulta. All'altra estremità, nei modelli "Europa orientale" e "Mediterraneo", un passaggio difficile e problematico dalla scuola al lavoro è associato a una conquista molto lenta e tardiva dell'indipendenza e dell'autonomia.
In generale, i paesi che presentano una maggiore integrazione tra scuola e lavoro, attraverso programmi di apprendistato o grazie alla combinazione efficace dell'istruzione con le prime esperienze lavorative, si contraddistinguono per un passaggio più rapido e lineare al mondo del lavoro.
Nonostante sia spesso difficile valutare l'efficacia degli sforzi compiuti dagli stati membri a sostegno dei giovani nel passaggio scuola-lavoro, lo studio di Eurofound individua una serie di fattori chiave che mostrano come potrebbero essere migliorate le politiche di riferimento.
Fondamentale è riconoscere che i giovani sono un gruppo molto eterogeneo con caratteristiche ed esigenze spesso diverse. Le politiche, pur condividendo lo stesso scopo, dovrebbero adottare approcci differenziati ed essere studiate su misura per le esigenze individuali.
Non si può sottovalutare inoltre che il coordinamento di tutti i soggetti coinvolti nel passaggio scuola-lavoro è un fattore cruciale per il successo di qualunque programma.
In tutti i paesi tranne rare eccezioni non ci si avvale di un monitoraggio sistematico dei risultati per valutare il successo dei programmi. Cresce però l'attenzione verso questa esigenza.
I fattori macroeconomici hanno un'influenza critica sul successo delle politiche in quest'ambito, in quanto possono limitare i finanziamenti a favore dei servizi e della creazione di posti di lavoro, oltre a inasprire la concorrenza tra le persone in cerca di lavoro.

Clicca qui per consultare il Rapporto (http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1392.htm)

Costa Crociere: previste 600 assunzioni nel 2014 e 2015

Intervista a Katia Gallinella, responsabile per le Risorse Umane e per il reclutamento del personale di Costa Crociere

Lavorare in Costa Crociere può rappresentare un'opportunità professionale sfidante ed interessante per molti giovani, in un settore in continua crescita. Qual è l'iter di selezione previsto? Quali i profili maggiormente ricercati?

Costa Crociere S.p.A vanta una flotta di 26 navi per una capacità di circa 54,000 LB. Le navi offrono crociere nel Mediterraneo, nel Nord Europa, nel Mar Baltico, nei Caraibi, in Centro America, in Sud America, Emirati Arabi, Lontano Oriente, nel Mar Rosso, Giro del mondo e Grandi Crociere. Costa Crociere S.p.A. fa parte del gruppo Carnival Corporation & plc, leader mondiale delle crociere.
Siamo convinti che il successo aziendale e personale sia frutto di professionalità, entusiasmo e di un positivo lavoro di squadra. Per questo in Costa Crociere ci piace vivere in un ambiente gradevole e stimolante nel quale vengono premiate le competenze, l'adesione ai valori aziendali ed il talento di ciascuno dei nostri collaboratori.
Siamo certi che il raggiungimento del successo aziendale e personale sia basato su tre fondamentali pilastri:

- **Sviluppo del personale**
- **Formazione Continua**
- **Motivazione**

Abbiamo sviluppato un efficace sistema di valutazione delle performance del personale, che rappresenta una delle basi dei percorsi di sviluppo che disegniamo per le nostre risorse. Per valorizzare le potenzialità e le prestazioni abbiamo definito specifici sentieri individuali di crescita professionale e manageriale.
Siamo impegnati nell'organizzare ed erogare un'ampia gamma di programmi formativi orientati a sostenere lo sviluppo ed il costante miglioramento delle capacità e delle competenze di tutto il personale di bordo e di terra, accompagnando la vita di ciascun dipendente dal momento dell'inserimento lungo tutte le tappe della successiva crescita professionale.

Crediamo che motivazione ed entusiasmo siano fondamentali per offrire un servizio in grado di superare le aspettative dei nostri Ospiti.

Solo per il marchio Costa Crociere, per il 2014 e il 2015 sono previste oltre 600 assunzioni di personale Europeo per lavorare a bordo delle navi della nostra flotta. I profili di bordo più ricercati appartengono al personale alberghiero, come: animatori, personale addetto al guest service , addetti alle escursioni, tecnici audio, video e luci, dj, cuochi e pizzaioli doc, in linea con la nostra offerta "Italy's finest", ma anche per i dipartimenti di Coperta e di Macchina come infermieri professionali, 1° e 2° ufficiale.

Costa Crociere può contare su uno staff giovane e internazionale: i nostri dipendenti sono circa 19.000, provengono da oltre 70 nazioni diverse, e sono suddivisi tra 14 navi in servizio, che costituiscono la flotta più grande d'Europa, ed i nostri uffici sono presenti in 14 paesi nel mondo. Inoltre, circa l'80% ha meno di 40 anni. Nella nostra azienda vi sono molteplici percorsi di carriera che prevedono una graduale crescita ed evoluzione all'interno delle diverse posizioni e funzioni aziendali, sia a bordo sia a terra. Tutto il nuovo personale che stiamo cercando per lavorare a bordo sarà inquadrato con il contratto marittimo che prevede un lavoro a tempo determinato e rinnovabile della durata di 4-6 mesi.

I nostri dipendenti sono circa 19.000, provengono da oltre 70 nazioni diverse

A tutto il personale cerchiamo di assicurare un ambiente sereno, così come ci è stato riconosciuto dalla certificazione del Crf Institute, che ci ha classificato tra i Top Employers Italia 2014, la selezione delle realtà aziendali con i migliori standard qualitativi in materia di risorse umane. La Top Employers certifica le migliori aziende italiane in cui lavorare in base all'analisi accurata delle principali politiche di gestione del personale: funzione Human Resources, comunicazione, gestione della diversità, gestione delle conoscenze, gestione dei talenti, formazione e sviluppo, gestione della performance, retribuzione e benefit, condizioni di lavoro. Oltre alle navi e agli itinerari, la componente fondamentale del successo delle nostre crociere è proprio l'eccellenza del nostro personale. E' grazie a questo se il 98% dei nostri ospiti è soddisfatto. La nave è un piccolo mondo, complesso e molto gerarchico. A bordo vivono tante persone che provengono da diverse parti del mondo, ognuna con le sue abitudini, la convivenza non è sempre semplice, così cerchiamo di facilitare la vita sulla nave per i lavoratori. Da un anno, per esempio, a bordo di ogni nave abbiamo un direttore Risorse Umane in appoggio all'equipaggio e un learning officer che si occupa di aiutare tutto il personale con i corsi di lingua.

Come candidarsi e sapere quelle che sono le posizioni aperte e i requisiti?

Semplice il nostro sito **www.career.costacrociere.it** è stato disegnato lo scorso anno per rispondere alle domande e alle curiosità di tutti i giovani e professionisti interessati a lavorare con noi.

Costa Crociere, in partnership con le principali Provincie italiane e con il Fondo Sociale Europeo, organizza ogni anno dei percorsi di formazione finanziata che offrono, a giovani neodiplomati e neolaureati, l'opportunità di partecipare a corsi didattici atti ad istruire quei giovani professionisti che vogliano intraprendere la loro carriera all'interno della vostra Azienda. In che cosa consistono nello specifico?

Il Fondo Sociale Europeo è lo strumento finanziario attraverso cui l'Unione Europea sostiene e promuove la formazione professionale e l'adeguamento delle competenze dei lavoratori alle trasformazioni industriali, ed attraverso

cui, in particolare, finanzia una vasta offerta formativa per persone disoccupate alla ricerca di lavoro.
La formazione professionale finanziata dal FSE viene promossa per permettere a inoccupati e disoccupati di seguire, senza oneri alcuni, percorsi di formazione per l'aggiornamento delle proprie competenze.
Le Province italiane sono invece i soggetti che, su delega delle Regioni, promuovono i corsi finanziati dall'FSE, realizzandoli attraverso procedure di gara a cui partecipa Costa Crociere.
L'obiettivo dichiarato di queste partnership è quello di facilitare l'inserimento di persone disoccupate nell'universo professionale di Costa Crociere, favorendo il raggiungimento di un'occupazione di qualità attraverso adeguati e specifici interventi di natura formativa, capaci di coniugare l'istruzione e la formazione professionale con i fabbisogni professionali del settore marittimo. Costa Crociere ha infatti istituito da diversi anni programmi di training personalizzati sui diversi profili professionali, che partono prima che le persone vengano inserite in azienda.
Si tratta di corsi di formazione mirati e fortemente personalizzati – di una durata che va dalle 258 ore alle 616 ore per le figure più complesse – che si configurano come veri e propri programmi di induction training destinati a costituire una vera e propria "bussola" per tutte le persone che si accingono a salire su una nave Costa per la prima volta, e che preparano e formano lo staff di bordo del settore hotel, coperta e macchina.
Nel contesto di questi percorsi di formazione finanziata, Costa Crociere è quindi protagonista, in qualità di soggetto beneficiario per la formazione di alcune particolari figure professionali di bordo, come il Guest Service Operator, il Tour Escort, l'Allievo cuoco, l'Entertainment Technician, il Photo Operator, l'Allievo Elettricista elettronico, lo Ship Trainer, l'International Host/Hostess, Cruise Staff.
L'Azienda si impegna ad assumere almeno il 60% delle persone formate.

Il prossimo autunno è prevista la vostra partecipazione al Salone "ABCD + Orientamenti - Salone dell'Educazione, dell'Orientamento e del Lavoro", che si terrà a Genova dal 5 al 7 novembre 2014. Quanto è importante partecipare ad una manifestazione di questo tipo? Che tipo di risultati vi aspettate di raggiungere?

Questi momenti di incontro con studenti e realtà educative del nostro ter-

Katja Gallinella

ritorio, ci permettono di farci conoscere non solo come compagnia di crociere, ma come datore di lavoro e come possibile sbocco professionale per personale giovane che ancora non ha chiaro il proprio futuro lavorativo.
E' inoltre un'opportunità di comunicare quelle che sono le posizioni aperte sulle nostre navi e nei nostri uffici in Italia e nel mondo e di svolgere interviste a quelle persone che hanno dichiarato il loro interesse a lavorare con noi per uno dei profili ricercati.
Durante l'anno partecipiamo a vari Career Day in Italia e in Europa. Ovviamente decidiamo la nostra partecipazione in base al tasso di successo di reclutamento.
Alcuni esempi italiani di successo ai quali abbiamo partecipato nel 2013:

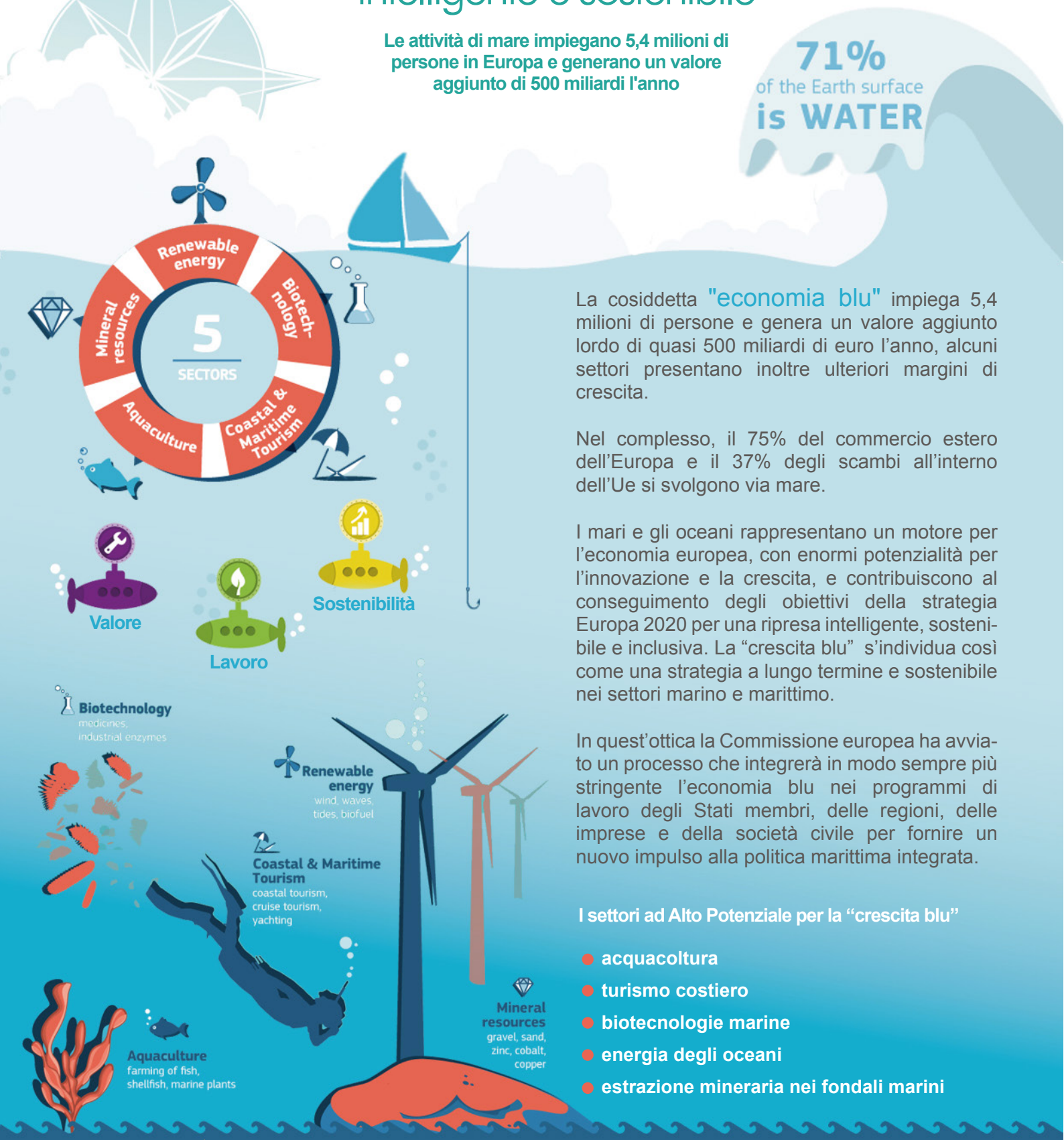
- Università degli Studi di Urbino - Carlo Bo
- Università degli Studi di Genova
- Placement Day
- Università degli Studi di Trento
- Sardegna Tourism Career Day

Un consiglio per i nostri lettori: quali caratteristiche non devono mancare in un giovane interessato ad intraprendere un percorso professionale presso Costa Crociere?

Entusiasmo, motivazione e capacità di lavorare in squadra, uniti ad una buona conoscenza della lingua inglese sono gli ingredienti fondamentali per salire a bordo delle nostre navi.
Lavorare a bordo di una nave da crociera comporta diversi vantaggi. Innanzitutto rappresenta un'esperienza di vita e di crescita personale attraverso il continuo confronto con persone provenienti da diversi Paesi, con culture e tradizioni diverse tra loro. Ma offre anche l'opportunità di viaggiare per il mondo, e benché si passi la maggior parte del tempo a bordo, si ha comunque la possibilità di scendere a terra e visitare le varie destinazioni.
Inoltre, con un lavoro su una nave si può beneficiare di vitto, alloggio e servizi gratuiti, e poter risparmiare la maggior parte dei guadagni.
Tra i contro di un lavoro in mare vi sono sicuramente dei momenti in cui si sente la nostalgia di casa e delle persone care.
Ma in Costa cerchiamo di far fronte anche a queste eventualità, stando attenti anche ad altre esigenze dei lavoratori: se qualcuno ha un'emergenza in famiglia può sbarcare senza problemi e se ne ha la necessità possiamo anche anticipargli lo stipendio.

Economia blu per una crescita intelligente e sostenibile

Le attività di mare impiegano 5,4 milioni di persone in Europa e generano un valore aggiunto di 500 miliardi l'anno



La cosiddetta "economia blu" impiega 5,4 milioni di persone e genera un valore aggiunto lordo di quasi 500 miliardi di euro l'anno, alcuni settori presentano inoltre ulteriori margini di crescita.

Nel complesso, il 75% del commercio estero dell'Europa e il 37% degli scambi all'interno dell'Ue si svolgono via mare.

I mari e gli oceani rappresentano un motore per l'economia europea, con enormi potenzialità per l'innovazione e la crescita, e contribuiscono al conseguimento degli obiettivi della strategia Europa 2020 per una ripresa intelligente, sostenibile e inclusiva. La "crescita blu" s'individua così come una strategia a lungo termine e sostenibile nei settori marino e marittimo.

In quest'ottica la Commissione europea ha avviato un processo che integrerà in modo sempre più stringente l'economia blu nei programmi di lavoro degli Stati membri, delle regioni, delle imprese e della società civile per fornire un nuovo impulso alla politica marittima integrata.

I settori ad Alto Potenziale per la "crescita blu"

- **acquacoltura**
- **turismo costiero**
- **biotecnologie marine**
- **energia degli oceani**
- **estrazione mineraria nei fondali marini**

Quali sono nello specifico le iniziative finalizzate a sostenere il potenziale di crescita?

- L'iniziativa della Commissione sulla pianificazione dello spazio marittimo e la gestione integrata delle zone costiere che dovrebbe fornire alle imprese la certezza giuridica necessaria per investire.

- L'iniziativa "Conoscenze oceanografiche 2020", tesa a creare un'infrastruttura integrata delle conoscenze basata sui sistemi nazionali di raccolta delle informazioni e in grado di fornire prodotti di dati a livello europeo accessibili tramite Internet.
  La maggiore efficienza e l'innovazione derivanti da questo progetto dovrebbero generare utili per almeno 500 milioni di euro l'anno.

- Un sistema comune per la condivisione delle informazioni (CISE) ai fini della sorveglianza del settore marittimo dell'Ue.

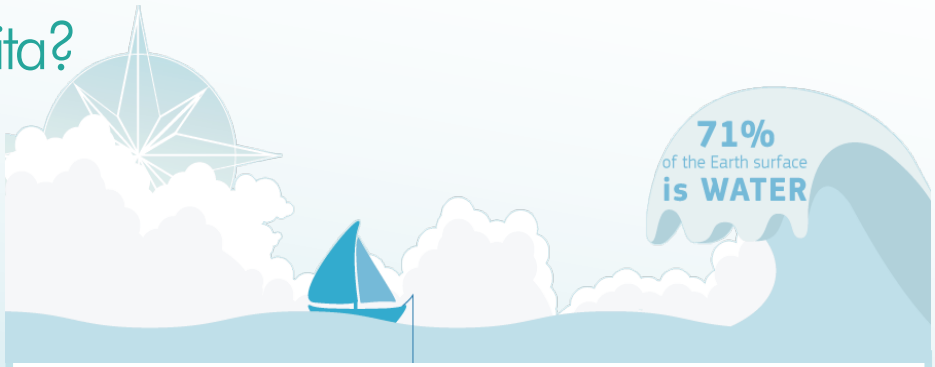
- La direttiva quadro sulla strategia per l'ambiente marino, che introduce un approccio ecosistemico ed è volta a garantire che la pressione collettiva esercitata dalle attività umane sull'ambiente sia mantenuta entro livelli compatibili con il conseguimento di un buono stato ecologico entro il 2020.

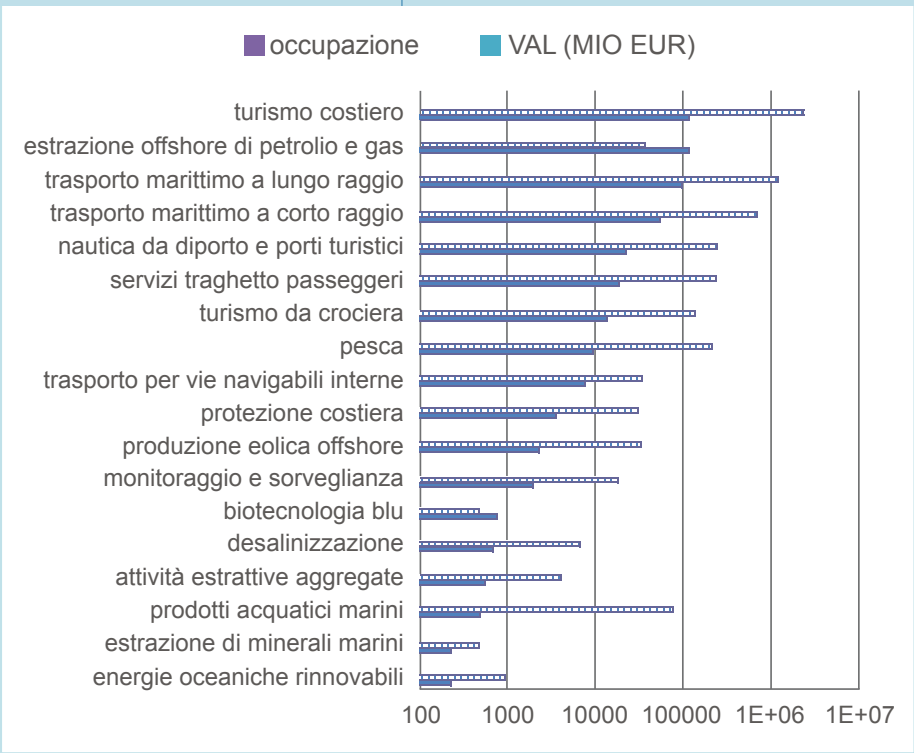
- Gli impegni assunti nell'ambito del vertice Rio+20 rispondono all'esigenza di assicurare l'utilizzo sostenibile di un ecosistema marino diversificato.

- Lo spazio europeo per il trasporto marittimo senza frontiere, che mira a semplificare le procedure amministrative per il trasporto marittimo e dovrebbe condurre alla realizzazione di una "Cintura blu" di libera circolazione marittima all'interno dell'Europa e nelle regioni limitrofe.

- Un piano d'azione volto ad agevolare l'accesso ai finanziamenti per 23 milioni di pmi europee, adottato dalla Commissione nel dicembre del 2011, e una proposta di nuovo quadro dell'Ue che consenta di creare un vero mercato unico per i fondi di capitale di rischio.

- Azioni nel settore dell'istruzione e della formazione finanziate nell'ambito del programma "Erasmus per tutti", come le "Alleanze della conoscenza" e le "Alleanze delle abilità settoriali", strumenti volti a facilitare il reciproco riconoscimento delle competenze e delle qualifiche.

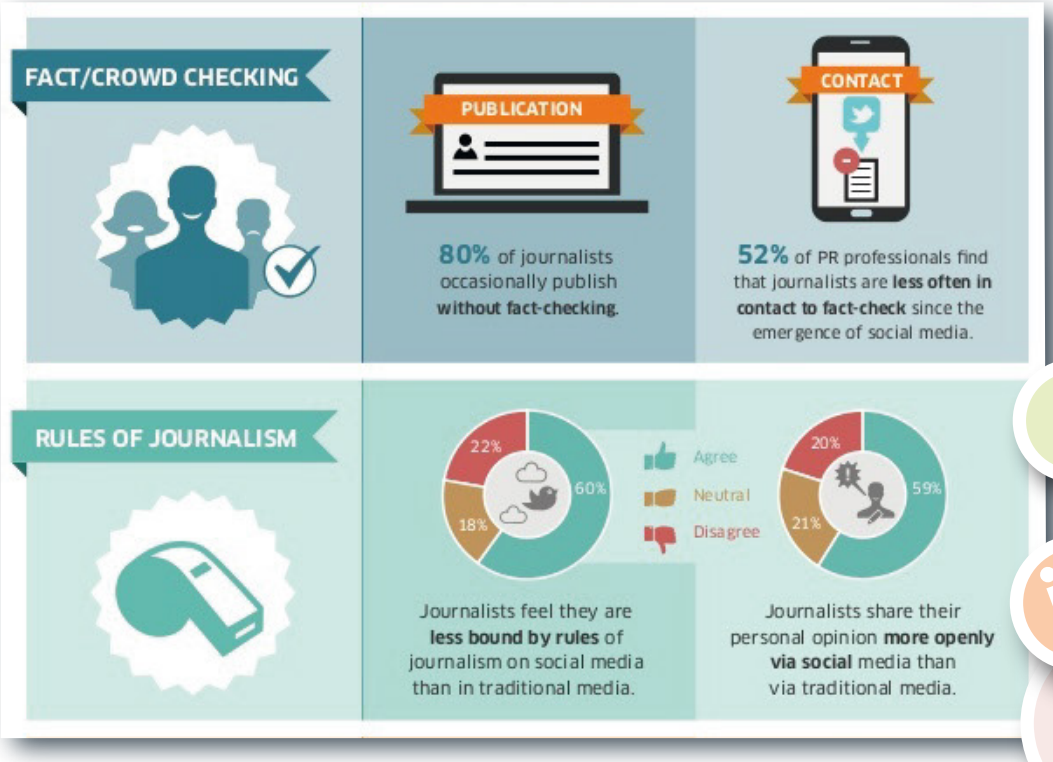




Occupazione e dimensione economica delle attività marine e marittime.
Fonte: Commissione Europea

Professioni che cambiano: i giornalisti e la rivoluzione del web

Con i social media siamo tutti potenziali citizen journalists, ma non deve essere sacrificata la verifica delle fonti



Tra le professioni intellettuali, quella del giornalista è, probabilmente, la figura che più di tutte ha risentito della rivoluzione nel settore della comunicazione dovuta all'avvento del web e dei social media. Grazie a un dispositivo mobile e a una connessione internet chiunque può testimoniare, partecipare e documentare in tempo reale quello che accade nel mondo.

Siamo potenziali citizen journalists, protagonisti delle nuove forme di narrazione giornalistica. Ecco che l'esigenza di fare informazione costringe ad adeguare strumenti e linguaggi senza sacrificare i capisaldi della professione, come raccontare la verità verificata (in forma civile) informazioni che abbiano utilità sociale, avere padronanza dei nuovi mezzi di comunicazione.

Dallo studio 'The Social Media Impact' di Ing sull'impatto dei social media sul giornalismo, emerge che un terzo dei giornalisti pensa che questi canali non siano riferimenti affidabili. Nonostante ciò, la metà di essi dice di utilizzarli come fonte principale, tre su quattro non potrebbero più farne a meno e in tanti ammettono di aver pubblicato articoli preoccupandosi di fare eventuali correzioni solo in seguito.

COLOPHON

Redazione Cliclavoro

Direzione generale per le politiche dei servizi per il lavoro
Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

redazionecliclavoro@lavoro.gov.it
www.cliclavoro.gov.it