



## DIRETTORI PERSONALE

«Essere in Rete è una marcia in più»  
Ma attenti, l'azienda vi studia

DI CARMEN MORRONE

I social network hanno cambiato il modo di selezionare quanti si candidano a posizioni lavorative. «Consultiamo network generalisti, come Facebook, e quelli più caratterizzati come LinkedIn. In questo modo oggi possiamo conoscere molto di più del candidato, oltre a quanto scritto nel suo curriculum vitae», spiega **Luca Battistini, direttore del personale di Phone and Go** e socio di Aidp-associazione italiana direttori del personale ([www.aidp.it](http://www.aidp.it)). «Attraverso il curriculum vitae conosciamo le caratteristiche tecniche, con i social network possiamo farci un'idea più completa dell'aspirante lavoratore consultando il suo profilo da cui emergono hobby, amicizie». Niente spionaggio. Tutto secondo le regole che governano i social network. «Chiediamo l'amicizia, magari non io personalmente, ma qualche mio collaboratore e accediamo». Candidati avvisati, mezzi salvati. La maggior parte delle persone prende parte alle reti virtuali per chiacchierare e "gioca" anche sull'anonimato, su identità non corrispondenti alla realtà. Nemmeno questo è un limite per chi di mestiere analizza nel dettaglio le persone che potrebbero diventare dei lavoratori per l'azienda committente: «Ce ne accorgiamo», commenta

Battistini. Che aggiunge: «Nei social network in particolare dedicati ai professionisti i profili sono curati, i *curricula* sono aggiornati in tempo reale. Sono ospitate le *racomandations* con le esperienze lavorative precedenti e c'è inoltre la possibilità di pubblicare documenti, come tesi o pubblicazioni. Per il reclutatore

**Anche utilizzare il portale aziendale è un buon modo per candidarsi, ma prima leggetevi bene cosa fa l'azienda per "tarare" il curriculum**

tutto questo è materia di studio». Le classiche due pagine di cv mantengono la loro validità, ma un candidato in

rete ha una marcia in più. Anche se Battistini precisa: «Essere presente in rete conterà molto per un'azienda che fa delle tecnologie e della comunicazione web2.0 un suo modo quotidiano di essere». Come quelle che hanno creato un proprio profilo su Facebook e altri social network e quindi al pari dei ragazzi fanno parte della community. «L'impresa si presenta e allo stesso tempo offre occasioni di dialogo. Anche l'Aidp ha un suo profilo dove chi è interessato alle tematiche delle risorse umane può trovare un punto di riferimento, avere un dialogo con i *decision makers* aziendali. Inoltre può accedere a un selezionato materiale formativo». Anche la consultazione del classico portale è fondamentale. «Le autocandidature non possono prescindere dalla conoscenza nel dettaglio dell'azienda. Il sito internet aziendale serve ad avere molte informazioni che servono a elaborare un cv calibrato sulle caratteristiche di un certo ramo d'impresa o di una posizione lavorativa per cui è aperta una selezione. Inoltre quasi tutte le aziende sul proprio portale hanno una sezione generalmente chiamata "lavora con noi". Si tratta di una linea web diretta e dedicata agli aspiranti collaboratori in cui sono pubblicati annunci di lavoro». Il mondo virtuale non ha però eliminato il contatto personale. «Aziende e associazioni, come l'Aidp, partecipano agli Open day delle università e agli altri eventi che promuovono l'incontro fra giovani neolaureati e mondo del lavoro. Qui ci si guarda negli occhi e una stretta di mano dice ancora tante cose».

## PLACEMENT UNIVERSITÀ

«Insistere e cercare contatti personali attraverso convegni, siti e riviste di settore»

DI LARA LIBERTI

**A**nche gli uffici Placement delle Università danno una mano ai giovani che passano dal mondo della formazione a quello del lavoro, agevolando il cambiamento attraverso strumenti operativi e suggerimenti. Il Sistema Soul (Sistema Orientamento Università Lavoro), per esempio, riunisce 8 atenei dell'area laziale per potenziare l'attività di collocamento delle università e ha appena pubblicato online dei Quaderni di Orientamento dedicati ai neolaureati che cercano lavoro. «È molto importante affiancare i ragazzi in questa fase – dice **Pietro Lucisano, Responsabile scientifico Soul** –. Molti degli universitari dei nostri atenei lavorano durante il corso di studi. Sanno già quindi come trovare un lavoro. Il compito difficile è però trovare non un lavoro qualsiasi, che aiuti a sopravvivere durante gli anni dell'università, ma una professione pertinente alla propria preparazione». Il segreto consiste nell'insistere, nel resistere, senza farsi scoraggiare dai primi tentativi vani, dalle porte chiuse, dai curricula senza risposta, da proposte di lavoro che prevedono orari

**«Fondamentali i tirocini curriculari svolti durante il percorso di studi. E poi tentare di consegnare di persona il proprio cv»**

prolungati, compensi molto scarsi e inesistente prospettiva di carriera. Una strategia efficace consiste nell'individuare in primo luogo un settore d'interesse professionale e creare una rete di contatti, conoscenze e informazioni afferenti a quell'area produttiva: leggere giornali, riviste di settore, navigare in siti che contengano

informazioni su innovazioni e mercato, frequentare fiere, convegni e dibattiti in cui si affronta il tema legato a quell'area professionale e che consentono di incontrare personaggi rappresentativi. «Bisogna farsi conoscere in modo intelligente – aggiunge Lucisano – se possibile già durante l'iter di studi attraverso i tirocini curriculari organizzati dagli atenei. Può sembrare antiquato, ma anche presentarsi fisicamente in azienda o nell'ente di interesse può dare buoni risultati: il curriculum vitae di una persona con cui ha dialogato resterà sicuramente più impresso a un selezionatore dei tanti ricevuti e ammassati su una scrivania, ma senza volto». L'ultimo accorgimento, ma non in ordine di importanza, consiste nell'essere informati sui contratti, relativamente a diritti e doveri, ma soprattutto per quanto riguarda i

vantaggi che potrebbero derivare all'azienda da un'eventuale assunzione. Questa consapevolezza aiuterà a negoziare, raggiungendo con l'impresa un accordo reciprocamente soddisfacente. Altri consigli e informazioni si possono trovare sul sito di Soul [www.jobsoul.it](http://www.jobsoul.it) e all'indirizzo [www.jobsoul.it/it/studenti-laureati/pubblicazioni-on-line.aspx](http://www.jobsoul.it/it/studenti-laureati/pubblicazioni-on-line.aspx) è possibile consultare e scaricare i 6 quaderni di orientamento redatti da Soul.



# «Meglio uno stage o un lavoretto di un master dopo la laurea»

DI FRANCESCO RICCARDI

«**L**a ripresa si sta consolidando e nonostante la disoccupazione sia in aumento stanno tornando a crescere le occasioni di lavoro sia temporanee sia a tempo indeterminato». Stefano Colli Lanzi amministratore delegato di GI Group, primo gruppo italiano nei servizi al mercato del lavoro, guarda con un certo ottimismo alla situazione economica.

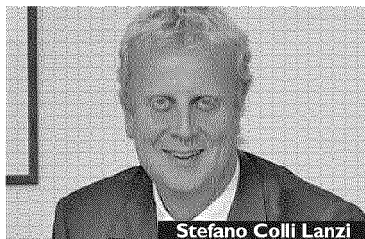
**Quali sono i segnali positivi che cogliete dal vostro osservatorio?**

A livello internazionale registriamo la forte attività di Paesi come la Cina, il Brasile e la Germania, mentre gli Usa stanno ancora "scaldando i motori". In Italia, le aziende orientate all'esportazione hanno ripreso a girare a un buon ritmo. Da settembre-ottobre, poi, si è stabilizzato anche il flusso di entrate/uscite e il segmento della ricerca di personale a tempo indeterminato sta tornando a livelli più dinamici.

**Voi su quali settori puntate e quali potrebbero essere quelli verso cui indirizzare i disoccupati alla ricerca di lavoro?**

In generale non ci aspettiamo crescita nella Pubblica amministrazione, sanità compresa, a causa dei tagli di spesa previsti. L'industria, invece, dovrebbe segnare una ripresa anche in termini di posti di lavoro, compreso il settore auto e l'indotto. Resta al palo l'edilizia, mentre si confermeranno dinamici l'information technology e il commerciale in genere.

**E i cosiddetti "lavori verdi"?**



Stefano Colli Lanzi

**Colli Lanzi: gli intermediari possono svolgere un ruolo importante di orientamento per i ragazzi. Fondamentale investire sulla propria occupabilità a partire dall'inglese. I settori in ripresa**

Nel segmento delle nuove energie ci sono sicuramente ricerche di figure specializzate, ma non sono grandi numeri...

**L'Italia sconta il triste primato di una disoccupazione giovanile tripla rispetto al tasso generale. Secondo lei quali sono le cause del fenomeno?**

Sul piano generale è saltata la solidarietà intergenerazionale: l'elevato debito pubblico altro non è se non l'aver consumato in anticipo le risorse dei giovani. Rispetto al mercato del lavoro, al primo posto metterei l'eccessiva rigidità in uscita alla quale corrisponde una flessibilità in

entrata. La forte protezione dei posti di lavoro e di chi li occupa, piuttosto che la tutela del lavoratore e del disoccupato, crea una barriera per i giovani e rende ingessata l'economia. Poi c'è la scarsa capacità del sistema formativo di affinare la propria proposta sulle reali esigenze del mercato. Infine, una scarsissima cultura dell'orientamento nella scuola e nella pubblica amministrazione.

**Cosa consiglierebbe allora a un giovane disoccupato?**

Anzitutto di rivolgersi alle agenzie per il lavoro. Non solo per cercare occasioni di lavoro, siano esse stabili o temporanee, ma anche solo per "sfruttare" i nostri servizi di orientamento. E poi di puntare alla costruzione della propria occupabilità, capire su cosa vale la pena di investire. Sembra banale, ma sono ancora moltissimi i giovani non in grado di parlare in inglese e questo preclude loro tantissime opportunità.

**Vale la pena investire in un master o cercare comunque un lavoro, o uno stage, anche se non corrispondente al proprio profilo?**

In prima battuta meglio l'esperienza di lavoro o lo stage. Il master andrebbe riservato alla specializzazione o quando si è già iniziato a lavorare o se si è abbastanza certi di entrare in un certo segmento di mercato.

**GI Group è appena entrata a far parte, assieme ad altre 6 multinazionali, di Ciett, l'associazione mondiale delle agenzie per il lavoro. Quali sono i possibili benefici per voi e per il Paese?**

È il riconoscimento che il nostro gruppo sta crescendo in una dimensione multinazionale. E questo consente a noi, e di riflesso al Paese, di avere a disposizione più leve di crescita. La partecipazione alla federazione mondiale, poi, permetterà da un lato di portare a livello internazionale le tematiche italiane e, dall'altro, di "importare" buone pratiche.

Agenzie per il lavoro

**È** tra i giovani che la mancanza di lavoro si fa più drammatica nel nostro Paese. A novembre 2010, ultimo dato ufficiale disponibile, infatti, il tasso di disoccupazione è rimasto sostanzialmente stabile rispetto ai mesi scorsi all'8,7%. Mentre per i ragazzi tra i 15 e i 24 anni è salito vertiginosamente, raggiungendo quota 28,9%. Entrambi sono tassi record, i più alti dall'inizio delle serie storiche mensili dell'Istat, ovvero dal gennaio del 2004, ma è soprattutto il fatto che la disoccupazione giovanile sia oltre il triplo di quella generale a preoccupare, una proporzione che non si riscontra negli altri Paesi europei, ad eccezione della Spagna. Il tutto mentre proprio i dati di novembre hanno evidenziato come qualche spiraglio inizi ad aprirsi. Almeno sul fronte occupazione, con il primo, anche se lievissimo aumento dei posti di lavoro, con un tasso in crescita (56,8%) e un numero di lavoratori in positivo sia su base mensile (+50mila) che annua (+14mila), come non accadeva da più di due anni. Tuttavia, si tratta di incrementi lievi e che si consumano solo a favore delle donne, in buona parte derivanti dai processi di regolarizzazione di colf e badanti e dal maggiore ricorso al part time. Nonostante aumentino la disoccupazione e l'occupazione, il numero degli inattivi non cede (+0,1% su ottobre e +0,6% su novembre 2009). E a proprio a proposito dei giovani disoccupati e inattivi abbiamo chiesto a tre esperti di ambiti diversi quali consigli si possono dare a chi si affaccia al mercato del lavoro senza trovare sbocchi.