

**Matricola n. 0001009187**

**ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITA' DI BOLOGNA**

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE**

**MASTER IN DIRITTO DEL LAVORO**

**TECNICHE DI  
RICERCA DEL LAVORO**

**Presentata da**

**Lorenzo Bernardini**

**Sessione unica**

**Anno Accademico 2020/2021**

## *Indice*

<b>Introduzione.....</b>	<b>3</b>
1. Il colloquio.....	6
2. L'atteggiamento al colloquio.....	8
3. Non tutti i recruiter sono recruiter e non tutti sono bravi.....	11
4. Hard skill, soft skill e Formazione.....	14
5. Potenziale e aspettative.....	16
6. Il curriculum.....	20
7. Il voto di laurea.....	25
8. I social network del candidato.....	27
9. L'azienda vuole investire su di te?.....	29
<b>Conclusioni.....</b>	<b>32</b>
<b>Fonti.....</b>	<b>34</b>

## Introduzione

Questo elaborato nasce da un intervento del dott. Nicola Scandola, Direttore delle Risorse Umane per Marposs S.p.A.:

*“Il colloquio è importantissimo. Voi avete fatto tutti l’università. Avete speso da settimane a mesi per preparare un esame universitario, che è uno su trenta, trantacinque, quaranta, a seconda della facoltà, in un percorso completo di studi. Ci mettete un mese a preparare il singolo esame.*

*Andate a fare un colloquio e avete letto a malapena in cinque minuti il sito dell’azienda.*

*Ma l’impatto di quel colloquio sulla vostra vita, che è «vi assumono o no», è enormemente maggiore dell’impatto che il singolo esame ha avuto sul vostro percorso universitario. Lì ci avete speso un mese e andate a fare un colloquio senza sapere chi è l’azienda, che cosa produce, quanto fattura, quelle che sono le posizioni aperte in questo momento, quella che è la filosofia dell’azienda.*

*Studiate. Studiate prima di andare a fare il colloquio. Non c’è niente di peggio di trovare una persona impreparata e non c’è niente di meglio di trovarla preparata.”*

Ho trovato questo passaggio particolarmente illuminante. Oggi viviamo un momento difficile per il mercato del lavoro e per le persone. Tutti i giorni sui quotidiani, di settore e generalisti, escono articoli sulla mancanza di posti di lavoro, alternati da articoli che denunciano la difficoltà per le imprese di trovare personale. Appare chiaro come questa narrazione soffra di un intrinseco conflitto sostanziale sull’analisi del mercato del lavoro.

Il problema non risiede nella mancanza di etica e disciplina del lavoro da parte di chi il lavoro lo sta cercando e nemmeno da proposte troppo basse e inaccettabili da parte delle aziende. Sicuramente ci sono casi in entrambi i sensi, ma in un sistema che non

funziona, la soluzione ai problemi non è da cercarsi nelle storture agli estremi, bensì nelle dinamiche che compongono quello stesso sistema.

Da almeno cinque anni le offerte di lavoro non soddisfatte si attestano stabilmente sopra l'1%, in un valore assoluto di circa 250.000 casi. Francesco Seghezzi, Presidente della Fondazione ADAPT, suggerisce di superare la visione in bianco e nero del lavoratore scansafatiche e dell'imprenditore sfruttatore, portando il dibattito sul problema che l'Italia ha nell'allineare la domanda e l'offerta di lavoro, risolvibile attraverso la promozione di un maggiore raccordo tra le imprese e le istituzioni formative<sup>1</sup>.

L'asimmetria informativa che l'economia pone alla base dell'inefficienza del mercato del lavoro non pone quindi un limite ai soli attori del mercato, ma anche al mercato stesso.

Perseguendo l'obiettivo di arginare il fallimentare modo di agire dei candidati portata alla luce dal dott. Nicola Scandola, ci concentreremo sull'asimmetria informativa in fase di colloquio tra l'esaminatore e il candidato, lasciando da parte la problematica del mancato incontro tra domanda e offerta sotto un'aspetto politico, amministrativo e sociale. Su quest'ultima, per ottenere risposte e risultati soddisfacenti, sarebbe necessario uno studio approfondito dei sistemi pubblici e privati di collocamento che meriterebbe molto più tempo e spazio di questo breve elaborato<sup>2</sup>. In particolare queste riflessioni e questi studi sono rivolti ai candidati per le posizioni cosiddette junior, ossia per chi si avvicina al primo colloquio di lavoro.

Una conoscenza adeguata del mercato del lavoro da parte dei candidati porterà una più facile ricerca del lavoro, potenziando così l'incontro tra domanda e offerta.

Supereremo il bianco e nero descritto dal Presidente Francesco Seghezzi, entrando

---

<sup>1</sup> Si veda: Francesco Seghezzi, "Ma davvero le imprese faticano a trovare i lavoratori in estate?", Bollettino ADAPT n°22, 7 Giugno 2021

<sup>2</sup> Si veda, per l'aspetto europeo del collocamento: Lorenzo Bernardini, "Libera circolazione dei lavoratori: tra legge e reale esercizio. Tesi di laurea in Diritto Europeo e Internazionale del Lavoro. Relatore Prof. Giacomo Di Federico", Luglio 2020.

Da tale studio è emerso come il sistema europeo di collocamento EURES non sia efficiente nel proprio servizio a causa di una struttura definita senza tenere in considerazione le particolarità del mercato del lavoro europeo transazionale.

nel dettaglio delle informazioni che il candidato dovrà ricercare e dello studio che dovrà effettuare per una efficace ricerca di nuovi colloqui ed in preparazione del colloquio stesso.

Cercando nella bibliografia generalista tante sono le pubblicazioni prive di reale contenuto, fatte di soli luoghi comuni e che promettono risultati attraverso ricette miracolose. Il colloquio di lavoro, invece, è un momento fondamentale per l'individuo e per l'azienda che merita di essere affrontato con il giusto studio, approfondimento serietà ed onestà intellettuale.

Il mercato del lavoro è in continua evoluzione, i percorsi formativi cambiano di anno in anno, le necessità delle aziende cambiano quasi quotidianamente e le strategie che andremo a descrivere avranno validità oggi, ma andranno messe in discussione già dal primo momento per verificare se risulteranno ancora valide o da aggiornare.

La ricerca del lavoro e dei colloqui non può essere affrontata in maniera superficiale, sperando nella fortuna e sul principio che mandando via migliaia di curricula, qualcuno di interessato potrebbe riceverlo. Come il Principe di Macchivelli doveva essere dotato di virtù e fortuna, anche chi cerca lavoro deve sviluppare queste due doti: la virtù nell'applicarsi, studiare e prepararsi per cogliere la fortuna quando arriverà, ma non bisogna nascondersi che non sempre i pianeti, o meglio le posizioni aperte e i profili dei candidati, sono allineati. Come nell'Arte della guerra di Sun Tzu, bisogna aver vinto ancor prima di affrontare il colloquio e di mandare il curriculum, anche se la vittoria non coincide necessariamente con la firma su un contratto di assunzione.

## 1. Il colloquio.

Il primo e più comune degli errori è proprio quello di considerare il colloquio come un momento unidirezionale, come un esame in cui l'azienda o il recruiter selezionano tra i candidati a disposizione quello più idoneo.

Spesso questa interpretazione è data anche dai recruiter e dalle aziende, ma indipendentemente da come viene interpretato, il colloquio, è sempre e comunque un colloquio. Il primo significato dato dalla Treccani al termine colloquio è: *“conversazione tra due persone o più (ma sempre poche), di solito su argomenti di qualche importanza”*. Solo successivamente questo viene definito come *“Esame orale, in forma di conversazione, diretto ad accertare la cultura generale o la preparazione specifica del candidato, e le sue attitudini”*.

L'approccio corretto al colloquio non è quindi quello di valutare il candidato, né di valutare l'azienda da parte del candidato. L'approccio corretto del colloquio è quello di valutare se il rapporto tra l'azienda e il lavoratore è quello che entrambi cercano e che produrrà i migliori frutti per entrambi<sup>3</sup>.

Lo storico Carlo M. Cipolla in un famoso saggio<sup>4</sup> definisce l'intelligenza come la qualità di portare un vantaggio a sé stessi e allo stesso tempo agli altri. Il colloquio deve essere un momento di intelligenza, in cui si ottiene il miglior risultato per il lavoratore e per l'azienda. Non è una trattativa a ribasso, ma una comune ricerca del successo. Il lavoratore non deve essere sprovveduto nel realizzare il vantaggio per l'azienda ma un disvalore per sé stesso e così anche l'azienda non deve avere un comportamento banditesco realizzando il proprio vantaggio a discapito del lavoratore. Il rapporto di lavoro è una situazione di lungo periodo ed il colloquio è il momento in cui si pongono le basi per questo rapporto. Se il colloquio si svolge intelligentemente, il rapporto tenderà ad essere migliore rispetto ad una situazione in cui le basi vedano uno svantaggio per una delle due parti.

---

<sup>3</sup> Si veda: Claudio G. Cortese, Andrea del Carlo, La selezione del personale, come scegliere il candidato migliore ai tempi del web, Raffaello Cortina Editore, edizione 2017, p. 49.

<sup>4</sup> Si veda: Carlo M. Cipolla, Allegro ma non troppo, il Mulino, edizione 2020, p. 41.

Il colloquio intelligente ha, quindi, l'obiettivo di realizzare il miglior risultato per ambedue le parti. In generale è auspicabile che il miglior risultato coincida con l'assunzione: significherebbe per l'azienda aver trovato il candidato giusto per la posizione aperta e per il candidato avere un lavoro appagante. Però le aziende non sono tutte uguali e i lavoratori nemmeno. Laddove durante il colloquio emergesse una differenza tra le aspirazioni del lavoratore e le necessità dell'azienda, concludere il colloquio con un'assunzione sarebbe un totale fallimento che porterebbe con sé un danno per l'azienda e per il lavoratore. Per questo motivo un colloquio intelligente non si conclude necessariamente con la firma di un contratto.

Nel caso in cui il colloquio non porti all'assunzione è comunque interesse delle parti far sì che sia un colloquio intelligente, ossia che produca un vantaggio per ciascuno. Un colloquio che si conclude in un nulla di fatto è solo una perdita di tempo, e un danno per tutti. Durante un colloquio nasce in ogni caso un rapporto professionale: un individuo che non conosceva l'azienda o il recruiter esce dal colloquio con delle conoscenze nuove, con una rete professionale potenzialmente allargata. Lo stesso vale per l'azienda. È particolarmente importante che a seguito del colloquio, sia esso andato bene o male, il percorso venga chiuso, ad esempio con una mail di ringraziamento o di congedo. Quando il lavoratore avrà fatto altri colloqui e trovato un lavoro, l'azienda con cui il colloquio non ha portato all'assunzione potrebbe essere un fornitore, un partner o un cliente. Avere svolto un colloquio, conoscersi già e avere un buon ricordo dell'incontro sarà particolarmente importante se ci sarà una collaborazione successiva, anche se si dovrà andare in trattativa o semplicemente a una cena di lavoro. Sarà invece particolarmente difficile risolvere problemi od ottenere buoni risultati se ci si troverà a lavorare con un fornitore o un partner con cui si aveva fatto un colloquio e del quale si ha un ricordo negativo, di cui si ricordano le persone per la poca professionalità o per un comportamento sgarbato. Quando quell'azienda cercherà un servizio che oggi offro, se ha poca stima di me, probabilmente si rivolgerà alla concorrenza.

## **2. L'atteggiamento al colloquio.**

Ricordo un dibattito tra un relatore ad un convegno<sup>5</sup> e un praticante di un noto studio di Consulenza del Lavoro bolognese in cui il relatore sosteneva la tesi per cui durante il colloquio, il candidato debba in qualche modo mantenere un approccio da venditore di sé stesso. Il praticante ribatteva che durante il colloquio per il praticantato che aveva in corso aveva tenuto un atteggiamento di “sincerità” e la decisione aveva evidentemente pagato. Il relatore partiva da un episodio realmente avvenuto mentre era recruiter per l'azienda di cui è titolare: alla domanda “se tu fossi al mio posto, ti assumeresti?” il candidato aveva risposto “in tutta onestà, no”. Il colloquio è terminato con il recruiter che congedava il candidato chiedendogli perché avrebbe dovuto assumerlo se nemmeno lui stesso si sarebbe assunto.

Possiamo dire che la risposta del candidato era una risposta sbagliata? Nello specifico sì, in generale no.

Non possiamo dire per le domande dei colloqui quale sia una risposta in generale corretta o meno. Due recruiter alla stessa domanda possono apprezzare ciascuno una risposta diversa: nessuna risposta è sbagliata e nessuna risposta è giusta. È però sicuro che quel candidato il lavoro non lo ha trovato e il colloquio intercorso non è stato intelligente: l'azienda ha perso tempo e il candidato è uscito facendo una brutta figura. Ritorniamo quindi a ciò che ha dato il via a questo elaborato: l'invito a preparare bene i colloqui di lavoro. Per quel candidato sarebbe bastato spendere qualche ora per cercare il recruiter sui social network. Dalle lezioni, seminari e pubblicazioni dell'azienda di cui è titolare appare chiaro che l'azienda si aspetta dai propri collaboratori un entusiasmo, una voglia di mettersi in gioco e un'autostima che altre aziende non richiedono. Sarebbe bastato cercare qualche contenuto sull'approccio ai colloqui che questo relatore suggeriva e appariva chiara la strategia da seguire. Non tutte le aziende si occupano di formazione e pubblicano sui propri canali contenuti relativamente ai colloqui di lavoro, ma quando questo vantaggio c'è, è un errore ancor più grave non prepararsi a dovere.



Affrontare un colloquio significa quindi prima di tutto capire chi si avrà davanti. Nelle grandi aziende non sempre è possibile sapere prima chi sarà il recruiter, ma sicuramente si deve sapere quale sarà l'azienda. Il sito internet dell'azienda è sicuramente un punto di partenza molto importante, lo potremmo considerare come il curriculum dell'azienda. Allo stesso modo, come l'azienda non seleziona i dipendenti solo in base ai curricula, chi cerca lavoro non deve accontentarsi del sito internet per conoscere l'azienda. LinkedIn offre sicuramente un buon livello di approfondimento della reputazione e dell'immagine aziendale, soprattutto in molti casi permette di sapere chi ci lavora. Se tra i propri amici qualcuno lavora o ha lavorato per l'azienda a cui mi voglio candidare, devo sfruttare questo vantaggio: chiedere consigli, pareri, eventualmente anche il curriculum con cui si era presentato e con cui è stato assunto. Non certo per copiare, ma per capire cosa l'azienda cerca. Quando ho fatto il dipendente per un cinema multisala ho mandato il curriculum su consiglio di un amico che ci aveva lavorato fino a qualche mese prima, il quale mi aveva anche detto che l'azienda ci teneva particolarmente al fatto che i propri dipendenti fossero automuniti. Affronteremo successivamente le tecniche di scrittura del curriculum, basti sapere che l'essere automunito e l'esplicitarlo sul curriculum ed anche al colloquio ha contribuito al fatto che io abbia lavorato in quel cinema. Non esiste un elenco di domande che i recruiter fanno con un elenco di risposte da dare per essere assunti. Non esistono stratagemmi o trucchi. Esistono delle tecniche: bisogna studiare. Sun Tzu quando preparava le battaglie cercava principalmente tre informazioni da cui partire: quale fosse il campo di battaglia, chi fosse il nemico e di che armi disponevano i contendenti. Bisogna sapere quindi dove si è più preparati, cosa si desidera maggiormente e lo stesso dell'azienda o del recruiter. Bisogna poi conoscere i propri strumenti e quelli del recruiter. Il colloquio sotto questo punto di vista è impari: un candidato può sostenere una decina di colloqui in tutta la vita, un recruiter ne affronta un migliaio ogni anno.

---

<sup>5</sup> Minimaster: "Il Consulente 2.0" organizzato da ANCL Bologna

L'azienda ha dei recruiter che si occupano solamente di selezionare il personale (indipendentemente che siano dipendenti dell'azienda o di una società di ricerca e selezione) o i colloqui li fa un manager di riferimento? Questa prima informazione cambia notevolmente le carte in tavola. Il candidato che esperienze e studi ha alle spalle? In base a queste informazioni cambierà molto la dinamica del colloquio. Se il candidato ha alle spalle studi psicologici o competenze comunicative può essere stimolante anche per il recruiter giocare il colloquio da un punto di vista comunicativo con le migliori strategie della programmazione neurolinguistica o delle trattative modello Harvard (per citare due esempi di tecniche, ma ce ne sono molte altre). Se invece il candidato è assolutamente impreparato sotto questo punto di vista è molto meglio che cerchi di mantenere il colloquio più informale o in una valutazione più concentrata sulle sue competenze tecniche necessarie per la mansione che vuole andare a ricoprire. In tutto ciò, come già sottolineato, appare chiara la necessità di conoscere bene il contesto in cui si svolge il colloquio e le mansioni richieste dall'azienda.

### **3. Non tutti i recruiter sono recruiter e non tutti sono bravi.**

*“Fare una selezione richiede metodo. E, invece, tutto viene banalizzato con frasi tipo: «Ah! Io le persone le capisco subito. Cosa ci vuole a fare un colloquio? Alla fine è una chiacchierata». Eh no, che non è una chiacchierata! Fare bene un colloquio richiede esperienza e preparazione”<sup>6</sup>.*

In tutte quelle pubblicazioni che promettono formule magiche e risposte universalmente giuste per trovare lavoro c'è un mito che aleggia sempre, secondo cui l'azienda sarebbe l'entità perfetta, il luogo in cui tutto funziona in maniera efficiente, nulla è lasciato al caso e ogni dinamica è perfettamente rodata e a sistema.

Ogni azienda ha uffici più efficaci e uffici più problematici. Ogni azienda ha la propria struttura amministrativa. Nella primissima fase di incontro tra l'azienda e il candidato, ossia quella in cui i due iniziano a conoscersi, è particolarmente importante per il candidato capire come funzionano due settori dell'azienda: il reparto per cui si sta candidando e l'ufficio del personale.

Lo scopo del colloquio è proprio quello di capire se quel posto di lavoro per cui è aperta la posizione può essere quello in cui vogliamo lavorare o meno, per questo è importante capire come sarà la struttura del reparto in cui la posizione è aperta. L'azienda prima di aprire la posizione prepara la “job analysis” e in questa la “job description”, ossia descrive accuratamente la posizione che andrà ad aprire, affinché chi si occuperà della selezione sappia esattamente cosa sta cercando l'azienda. Allo stesso modo è importante che il lavoratore sappia bene che tipo di lavoro cerca. Un vecchio aforisma attribuito a Seneca recita: *“Non esiste vento favorevole per il marinaio che non sa dove andare”* che non è solo una bella frase motivazionale, ma rappresenta, in questo caso, un interesse per l'azienda. Selezionare personale costa tempo e denaro, selezionare la persona sbagliata è per l'azienda un costo molto grande. Un lavoratore con le idee chiare sul lavoro che vuole fare e sul lavoro che

---

<sup>6</sup> Si veda: Denis Murano, *Risorse inumane*, Diario segreto di un direttore del personale, Anteprima edizioni, 2020, p. 54.

offre l'azienda con cui ha il colloquio è fondamentale affinché il colloquio sia intelligente. Per questo è necessario informarsi sulla posizione aperta.

La cosa più importante da un punto di vista tattico per affrontare al meglio il colloquio è sapere come è strutturata l'azienda nel settore delle risorse umane. Questa valutazione deve partire prima di tutto da una conoscenza e valutazione complessiva dell'azienda: quanto è grande l'azienda? In che settore opera? Se l'azienda ha più unità locali, quanta autonomia è data all'unità locale nella selezione del personale?

Se porto il curriculum in un pub di provincia non mi aspetterò certo che questo sia dotato di un ufficio del personale, ma potrebbe rivolgersi ad agenzie di ricerca e selezione. Allo stesso modo una grande multinazionale potrebbe esternalizzare questa attività, in tutto o in parte, oppure tenerla al proprio interno. Sono decisioni di politica aziendale che dicono molto sull'azienda e su ciò che cerca, oltre ad essere un grande indicatore della qualità del recruiter. Se il colloquio per il pub lo svolge il titolare, il colloquio avrà una struttura molto diversa che se a svolgerlo è un recruiter di una società di selezione. Non parliamo di più facile o più difficile, parliamo di diversità nel colloquio e quindi nell'approccio che il candidato dovrà tenere.

La prima volta che ho svolto un colloquio di lavoro è stato per andare a lavorare in un multisala come barista e maschera, un lavoretto che ben si conciliava con gli studi universitari. Il cinema apparteneva ad una multinazionale con svariate unità locali in Italia e in altri paesi sparsi per tutto il globo. Quando arrivai al colloquio la selezionatrice era la direttrice dell'unità locale. La direttrice, quindi, era sicuramente esperta nel fare i colloqui, ma aveva una formazione di carattere più generale e non specificamente incentrata sulla selezione del personale. Seguii le regole base per fare buona impressione: per prima cosa risultare calmi e rilassati, non troppo in ansia, cercare lo sguardo dell'interlocutore mentre si parla, non risultare disperati alla ricerca di un lavoro, risultare disponibili per adeguarsi alle necessità aziendali (in particolare il lavoro al cinema è stagionale con picchi di lavoro sotto le feste: a

Natale non si va in ferie<sup>7</sup>) e soprattutto ascoltare e cogliere quelle che sono le richieste del recruiter. Eravamo seduti intorno a un tavolo rotondo, in cinque più la direttrice. Fui l'ultimo ad affrontare il colloquio. Nell'introduzione la direttrice sottolineò due volte quanto per lei fosse importante avere persone affidabili e chiare nei propri interessi. Questa era la vera chiave di svolta per essere assunti. In quel periodo avevo un contenzioso aperto davanti al giudice di pace per un banale tamponamento con un'auto, il problema è che leggerlo scritto sotto alla domanda "hai cause o contenziosi aperti?" appare molto peggio che sentirselo raccontare e spiegare. Il fatto che io lo abbia tranquillamente raccontato ha convinto l'esaminatrice.

Durante quel colloquio mi venne fatta una sola domanda (*"perché hai deciso di candidarti per questo lavoro?"*). Alla fine del colloquio parlando con gli altri ragazzi apparve chiaro che su di me aveva già deciso. Il mio era stato un colloquio lampo. Tutti gli altri sforzi e le altre tecniche che avevo usato per fare buona impressione non erano state determinanti, erano sicuramente state utili (certo, se avessi detto che a Natale avevo già prenotato le ferie non sarei mai stato assunto), ma non avevano fatto la differenza come quell'unico aspetto ricercato.

Questo per dire come spesso dove il colloquio non è svolto da recruiter la cui unica mansione è la selezione del personale il colloquio è molto meno strutturato, molto meno analitico ed è importantissimo cercare di capire quali sono i criteri di selezione. Tra le informazioni che si cercano riguardo l'azienda e i suoi recruiter è importante capire questi ultimi tendenzialmente cosa cercano nel candidato, che tipo di analisi faranno e che formazione ed esperienza hanno.

---

<sup>7</sup> Questa informazione, ad esempio, la avevo ottenuta parlando con un amico che aveva precedentemente lavorato presso l'azienda. L'informazione aveva avuto conferma da un breve riferimento della Direttrice all'inizio del colloquio.

#### **4. Hard skill, soft skill e formazione.**

È da quasi un decennio che si è diffusa la convinzione per cui senza soft skills è impossibile trovare un lavoro. Non è esattamente così e anche questi aspetti sono da valutare bene in base alla posizione lavorativa cui si ambisce. Il mondo del lavoro divide le competenze sotto queste due grandi categorie: le hard skill e le soft skill.

Nella categoria delle hard skill sono comprese tutte quelle capacità, conoscenze e competenze tecniche necessarie per svolgere una mansione. Definire le soft skill invece è molto più complicato perché queste sono in continua evoluzione. Nel 2015 Abravanel e D'Agnesse individuavano tre competenze chiave in questa categoria: "l'etica del lavoro, la capacità di lavorare in team e quella di comunicare oralmente"<sup>8</sup>. Qualche anno dopo qualcuno preferì chiamarle competenze trasversali. Il dibattito sull'importanza delle soft skill e delle hard skill è in continua evoluzione. Nei primi anni '10 si consideravano le soft skill come qualcosa di irrinunciabile ed indispensabile, in ogni dibattito sul tema qualcuno pronunciava la frase "*le hard skill a confronto sono meno importanti, quelle si imparano*".

Questo aspetto tange solo in parte il nostro studio in quanto nel rapporto tra formazione scolastica e mondo del lavoro, il candidato non può essere parte attiva del miglioramento su sé stesso. Tuttavia, la capacità di distinguere questi aspetti e soprattutto quello che cerca maggiormente l'azienda, può fare la differenza nella buona riuscita del colloquio.

È importante per il candidato sapere cosa cerca per il proprio futuro e cosa cerca l'azienda: un laureato in ingegneria in corso e a pieni voti potrebbe preferire un contesto lavorativo in cui le soft skill sono secondarie o non interessano, a favore di una predominanza dell'utilizzo delle hard skill nello svolgimento delle mansioni. La laurea in una facoltà complicata, molto tecnica, in corso e a pieni voti denota un buon livello di hard skills, allo stesso tempo potrebbe significare un basso livello in soft skill che non vengono insegnate a scuola o all'università. Affronteremo in seguito gli

---

<sup>8</sup> Si veda: Roger Abravanel, Luca d'Agnesse, *La ricreazione è finita, scegliere la scuola trovare il lavoro*, Rizzoli, 2015, p. 137.

aspetti del curriculum e dell'importanza o meno del voto di laurea, nell'esempio appena portato basti sapere che anche in questo aspetto non esistono regole magiche: non tutte le aziende cercano un tipo di competenza piuttosto che l'altro, questi non necessariamente sono coerenti con la mansione svolta. Un ingegnere assunto per seguire progetti in back office, senza una forte organizzazione in team può benissimo essere privo di soft skill per fare bene il proprio lavoro, ma se l'azienda tra i propri collaboratori cerca soft skill, il candidato più adatto a svolgere quella mansione potrebbe venire scartato. Per questo è importante che il candidato conosca le aspettative dell'azienda, in modo da poterle confrontare con le proprie prima di candidarsi e qualora decidesse di farlo sarà in grado, alla luce di queste informazioni, di fare la migliore figura possibile.

## **5. Potenziale e aspettative.**

Ormai è chiaro che soluzioni universali non esistono, ma che serve capire quali sono le regole in ogni singola partita o meglio colloquio. Tutte le aziende però cercano di capire il potenziale e le aspettative del candidato. Il problema è che ogni azienda dà un significato diverso a questi due concetti.

Mario Alberto Catarozzo sostiene che, nella ricerca del personale, le aziende quando assumono un giovane debbano cercarlo entusiasta e pieno di voglia di fare e di idee nuove. Molti cercano questo in un candidato giovane, ma non tutti, altri preferiscono formare il lavoratore su queste caratteristiche. C'è un'altra faccia della medaglia, che è quella dei compiti del datore di lavoro o del caporeparto: saper mantenere alto l'entusiasmo e la voglia di fare. La regola d'oro è che il candidato perfetto non esiste. La valutazione del potenziale deve quindi avvenire in ponderazione con tutti gli altri aspetti che l'azienda cerca. Il candidato deve poi saper comprendere che ipotesi preferisce l'azienda per cui si sta candidando. I due aspetti coincidono: Catarozzo stesso sostiene l'importanza di tenere alto il morale e motivare i propri collaboratori, è ovvio che se assumo un lavoratore motivato e appassionato, tenere alto il morale sarà un compito più facile e che porterà migliori risultati, ma "a parità di passione" tra due candidati chi si sceglie? Se un candidato ha elevatissime hard skill e un buon livello di soft skill, ma non è particolarmente interessato al settore per cui l'azienda ha aperto la posizione, cosa conviene fare? Assumere un lavoratore che alla luce delle ottime skill svolgerà comunque un buon lavoro, ma potrebbe abbandonare per qualcosa che lo appassioni di più, o trovare qualcuno con più passione e meno competenze? Ogni azienda prende le proprie decisioni, sapersi presentare come il candidato più vicino alle loro necessità è l'obiettivo di ciascuno, vince chi conosce meglio le necessità.

Come già detto però per l'azienda è un costo dover sostituire un lavoratore che se ne va, per questo cercherà di capire le aspettative del candidato: un'azienda che ha progetti pluriennali e una situazione economica florida difficilmente assumerà quei lavoratori che tendono ad annoiarsi in fretta rispetto al lavoro che fanno e che



adorano cambiare contesto lavorativo, cercherà invece qualcuno che cerchi una grande stabilità, un lavoro che lo porti alla pensione. Non tutte le mansioni hanno le stesse possibilità di carriera e, per l'azienda, è importante sapere quanto il lavoratore intende autorealizzarsi nel lavoro, quindi perseguendo una florida carriera, piuttosto che realizzarsi in altri ambiti, come ad esempio quello sportivo o familiare. Un lavoratore che cerca di crescere a livello professionale se non trova possibilità di farlo all'interno dell'azienda per cui lavora inizierà a cercarlo in altre aziende. Il candidato deve anche chiedersi, prima di candidarsi, se è disponibile a fare trasferte all'estero. Inserire la persona giusta nel giusto posto di lavoro è importantissimo per dare all'azienda e al lavoratore il massimo del beneficio. Chi si candida deve avere chiare quali sono le sue aspettative e non c'è nulla di male nel dividerle con il selezionatore. Se le aspettative non coincidono il contratto non si firmerà, ma il recruiter potrebbe condividere qualche importante consiglio al candidato, affinché trovi la sua giusta strada.

È importante non mandare curriculum e candidature a caso sperando nella legge dei grandi numeri, perché creerebbe solo difficoltà per molte aziende che potrebbero ricordare quel curriculum ricevuto che non aveva nemmeno uno dei criteri richiesti. Tuttavia è importante anche non selezionare eccessivamente le aziende a cui candidarsi e capire fino a dove può avere senso spingersi. Difficilmente si troverà lavoro al primo tentativo, perché potrebbe esserci un altro candidato che l'azienda ritiene più idoneo o perché inizialmente sembrava il posto giusto ma poi si è rivelato non esserlo. L'importante è sapere cosa si cerca: conoscere le proprie ambizioni e il proprio potenziale, per poter condividere apertamente questi due aspetti con l'azienda. L'azienda allo stesso modo sarà chiara nel descrivere la posizione, le possibilità di crescita e le aspettative che ripone in chi ricoprirà quella posizione. Alla fine bisogna solo insistere fino a che le condizioni del candidato non incontrano quelle dell'azienda.

Candidarsi per una posizione di cui non si rispetta il profilo, quindi, non è una buona scelta, ma ci sono alcune eccezioni. In quegli eventi come fiere del lavoro o giornate di incontro tra domanda e offerta di lavoro le aziende hanno più posizioni aperte e

sono a disposizione per conoscere eventuali lavoratori. Presentarsi, al di là delle posizioni aperte, in questi eventi può essere una scelta corretta. L'azienda potrebbe avere qualche progetto non ancora avviato per la quale un profilo non ancora richiesto può essere utile, o più semplicemente in futuro l'azienda potrebbe avere bisogno proprio di quel profilo.

L'azienda sa che un lavoratore motivato e che svolge il lavoro che desiderava è il miglior lavoratore possibile, avrà sempre dei difetti, ma metterà il massimo in ogni cosa che farà. Allo stesso modo non c'è cosa più bella di fare un lavoro che piace.

Un aforisma attribuito a Confucio recita: "Scegli un lavoro che ami, e non dovrai lavorare neppure un giorno in vita tua". Chi è giovane e cerca lavoro non deve commettere l'errore di cercare un lavoro, ma deve cercare il lavoro. Si può sicuramente obiettare che è molto facile a parole, ma che se servono i soldi per mangiare ci si accontenta anche di un lavoro qualsiasi. La ricerca però deve sempre tendere a ciò che si desidera. Non necessariamente si arriverà al lavoro dei propri sogni con il primo contratto di lavoro firmato, ma quello deve essere un passo verso il lavoro più ambito.

Per i più giovani può essere complicato capire che lavoro si vuole fare, capire di che pacchetto di skill si dispone e cosa si vuole fare. Per comprenderlo lo strumento più utile è il tirocinio, spesso disprezzato, ma molto utile per provare senza impegno ad avvicinarsi al mondo del lavoro. Oltre al tirocinio, dove magari questo tipo di esperienza non fosse disponibile, è utile anche svolgere attività di volontariato.

Ci sono possibilità di carriera interne ed esterne a ciascuna azienda. Avere un piano e tenersi aperte tutte le porte è fondamentale.

Durante un colloquio non basta essere il candidato migliore, bisogna anche saper sviluppare da subito un buon rapporto con il recruiter e l'azienda. Essere onesti e sinceri ad un colloquio è fondamentale, ma bisogna esserlo al massimo in ogni aspetto, e bisogna esserlo sapendo esattamente cosa si vuole raggiungere e quali sono tutte le strade per raggiungerlo.

Oltre ad essere necessario, quindi, mirare sempre le proprie mosse in funzione dei propri obiettivi, anche se si ha urgenza di procurarsi un reddito, è fondamentale

anche capire che agire consapevolmente e preparando al meglio la ricerca dell'occupazione non è una perdita di tempo e non allunga i tempi. Chi ha fretta di trovare lavoro spesso commette l'errore di cercare un lavoro qualsiasi mandando centinaia di curriculum, ottenendo una manciata di colloqui dei quali molti appaiono fallimentari già in partenza. Prepararsi bene per la ricerca del lavoro significa ridurre al minimo il tempo effettivo di ricerca del colloquio giusto, con un guadagno enorme anche sul piano morale. Chi manda centinaia di curriculum, tutti uguali, per mail, dopo un paio di mesi inizia a demoralizzarsi, convincendosi di non essere all'altezza o di essere in un contesto in cui trovare lavoro è quasi impossibile. Chi invece studia il mercato del lavoro, le aziende e decide miratamente dove candidarsi, non solo si distingue già dall'invio del curriculum, ma troverà più facilmente lavoro e potrebbe anche ricevere aiuto dalle stesse aziende con cui non è andata a buon fine.

## **6. Il curriculum.**

Non esistono leggi o normative che definiscano come debba essere scritto un curriculum, la sua forma o il suo contenuto. Questa piena libertà può spaventare.

Marco Montemagno qualche anno fa lanciava una provocazione a tutti coloro che cercano lavoro, sosteneva l'importanza di un curriculum efficace e pensato per l'azienda che lo riceve. A chi intende candidarsi per il posto da pizzaiolo in una pizzeria, invece di presentare un curriculum con su scritto tutti i corsi di cucina e le esperienze che ha avuto, suggeriva di presentarsi con una pizza di propria produzione al posto del curriculum.

La provocazione portava un chiaro messaggio: il curriculum deve essere strutturato ed elaborato in ragione di chi lo riceve. Un'agenzia pubblicitaria difficilmente chiamerà per un colloquio chi manda un curriculum in formato A4 con una brutta foto in bianco e nero e il testo in times new roman.

Il curriculum è il biglietto da visita del candidato, solo con più informazioni. È importante che questo rappresenti bene il soggetto, non solo per quello che c'è scritto. La foto non deve necessariamente essere una fototessera o una foto professionale in giacca e cravatta. Già la scelta della foto può descrivere il candidato. Quando mandai il curriculum al cinema scelsi volutamente di inserire una fototessera, volevo che il curriculum fosse il più semplice possibile. Stavo scrivendo ad una grande multinazionale che riceve centinaia di curriculum ogni settimana, per me era importante che arrivassero subito all'occhio le informazioni fondamentali: il corso di laurea che stavo frequentando, la mia abilitazione a somministrare cibi e bevande e l'essere patentato e automunito. Un curriculum di tre righe con una foto tutta colorata e particolare avrebbe probabilmente attirato maggiormente l'attenzione, ma avrebbe potuto dare un'impressione di poca serietà. Dovevo bilanciare la totale mancanza di esperienza per portare un curriculum che dicesse: "Sono quello che cerchi: un ragazzo giovane ma affidabile".

Molti selezionatori sconsigliano in maniera assoluta il curriculum in formato Europass, ossia il modello di curriculum standardizzato suggerito dall'Unione

Europea. Io consiglio sempre a chiunque di avere un proprio curriculum Europass. Sconsiglio di presentarlo a qualunque azienda, ma averlo è utile per due motivi: il primo è che questo formato è quello più completo e guidato nella scrittura il che è un grande vantaggio per avere un posto in cui tutto quello che abbiamo fatto e tutte le nostre informazioni sono contenute, quando andrò a scrivere un curriculum per un'azienda prenderò l'Europass, toglierò tutte le informazioni che non interessano a quell'azienda e la preparazione del testo da inserire nel curriculum la svolgo in meno di dieci minuti. Il secondo motivo per cui suggerisco di avere sempre pronto e aggiornato un curriculum in formato Europass è per le candidature a concorsi o bandi, nei quali il curriculum serve a valutare a pieno la persona e non solo a farsi un'idea di questa. Per questa ragione averlo sempre pronto è una buona cosa per sopravvivere alla burocrazia necessaria per questo tipo di candidature.

Ci sono aziende che invece preferiscono il formato Europass perché permette un più facile confronto tra i vari curriculum, avendo tutti la stessa struttura. Queste aziende normalmente indicano che per la candidatura è richiesto uno specifico formato di curriculum vitae.

Aggiungo una parentesi che esce dalla traccia ma importante per chi scrive un curriculum per candidarsi a cariche politiche: la normativa attuale prevede che per qualsiasi candidatura, dal consiglio di quartiere fino al parlamento, il candidato debba consegnare all'amministrazione oltre al casellario giudiziale anche un curriculum. È importante prestare molta attenzione quando si scrive questo curriculum che verrà pubblicato sul portale dell'amministrazione trasparente di riferimento. Per un'azienda è importante avere il mio indirizzo di casa per vedere quanto dista la mia abitazione dal luogo di lavoro ed è importante avere il mio numero di cellulare e la mia mail per contattarmi se decidono di svolgere il colloquio. Tutti questi dati utili a rintracciare l'individuo vanno assolutamente rimossi dal curriculum che si presenta all'amministrazione per la quale ci si sta candidando alle elezioni: questi dati diventano pubblici, immaginatevi cosa succederebbe se a Bologna quattrocentomila persone avessero il numero di cellulare privato del Sindaco. Il numero di telefono si può cambiare se si commette l'errore di

inserirlo nel curriculum, ma l'indirizzo di residenza è più complicato. Tutti i politici che hanno ricevuto minacce o buste contenenti proiettili avevano pubblicato il proprio indirizzo di casa sul curriculum presente nel sito dell'amministrazione.

La regola vale ovviamente al contrario per chi manda un curriculum ad un'azienda: non importa se basta trovare nome e cognome su Facebook per contattare una persona. Se su un curriculum mancano i contatti verrà sicuramente cestinato.

È fondamentale che il curriculum<sup>9</sup> contenga solo le informazioni basilari e necessarie all'azienda, un lungo elenco di pubblicazioni fatte e di corsi seguiti non è di nessun aiuto e innervosisce solamente il lettore. Un curriculum normalmente viene letto in trenta secondi. Dimostrare all'azienda, già con il curriculum, che non si ha intenzione di far perdere del tempo e che si è in grado di sintetizzare efficacemente il proprio trascorso è sicuramente un valore aggiunto. Anche questa però, come tutte quelle di questo elaborato, è una regola generale che deve essere considerata in relazione al caso specifico. Un imprenditore bolognese del packaging, la cui azienda si occupa anche di scrivere i manuali per le macchine industriali, mi spiegava come durante la selezione, quando la posizione aperta era per un redattore di manuali teneva in grande considerazione i candidati che presentavano un curriculum il più completo e dettagliato possibile, perché erano qualità che cercava nel lavoratore.

La cosa più importante nella scrittura del curriculum rimane la veridicità delle informazioni. Si può certo essere elastici e porre un rilievo maggiore di quello reale su certi aspetti, ma non bisogna mai arrivare al punto di aver davvero mentito. Oltre ai casi più oltraggiosi di soggetti che millantano lauree mai conseguite o collaborazioni per progetti mai esistiti, capita spesso che si trovino falsità nelle competenze linguistiche o nelle soft skill. In questi casi è molto facile per il recruiter scoprire la verità: se il lavoratore indica una conoscenza dell'inglese madrelingua, alla proposta di svolgere il colloquio in lingua inglese sarà facile testare la capacità del candidato. Bisogna avere una risposta pronta per qualsiasi domanda di

---

<sup>9</sup> Alcune teorie individuano una formale differenza terminologica, indicando come "curriculum" il modello completo di tutte le informazioni e come "resume" il modello semplificato con solo le informazioni destinate all'azienda.

approfondimento su ciò che c'è scritto sul curriculum: se indico che ho grandi capacità di leadership devo poi saper portare esempi e spiegare come sono state maturate queste capacità, se si sono seguiti dei corsi, se si sono già ricoperti ruoli di leader o apicali.

Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca indica due certificazioni delle competenze informatiche come riconosciute a livello internazionale, queste sono l'EIPASS e l'ECDL, è bene, per chi cerca lavoro in cui queste competenze sono necessarie, ottenere queste certificazioni. Il recruiter che riceverà un curriculum con indicate delle competenze certificate considererà più affidabile sia il curriculum che il candidato.

Una volta scritto il curriculum bisogna attivare tutti i canali possibili per poter essere trovati dalle aziende. I primi e più importanti canali sono LinkedIn ed AlmaLaurea. LinkedIn è il social network del mondo del lavoro, il profilo di LinkedIn coincide con il curriculum vitae. Avere un profilo aggiornato e curato, sia per le informazioni contenute che da un punto di vista estetico è fondamentale perché questo canale funzioni. AlmaLaurea, invece, è una società che raccoglie i profili di tutti i laureati e li mette a disposizione delle aziende. Prima di laurearsi in molte università è obbligatorio compilare il proprio profilo su AlmaLaurea, spesso questa operazione viene svolta con pressapochismo, mentre invece avrà un grande rilievo quando le aziende cercheranno i curriculum attraverso questo canale.

Oltre a questi due canali vi sono i canali diretti con le aziende, anche detti di domanda spontanea, ossia l'upload del curriculum e della candidatura attraverso il sito o anche il classico metodo della consegna manuale in azienda. Per aziende particolarmente piccole (ad esempio i ristoratori o i pubblici esercizi e altre aziende dell'artigianato) la consegna del curriculum in azienda può avere una rilevanza particolare e, se consegnato nel momento giusto, potrebbe anche essere possibile scambiare due chiacchiere con il potenziale datore di lavoro in un incontro che potremmo chiamare pre-colloquio. Bisogna poi considerare che molte di queste realtà non attivano gli altri canali di ricerca delle candidature. In base al lavoro che si cerca è bene capire quali sono i canali migliori: se si cerca lavoro nell'informatica

per lo sviluppo di realtà online, portare il curriculum a mano potrebbe essere la scelta peggiore.

Oggi le aziende investono sempre più nella comunicazione social e questo le rende molto più facilmente conoscibili dal candidato<sup>10</sup>. Molte delle informazioni fin ora elencate sull'azienda sono individuabili attraverso tutti i social.

A questi canali si aggiungono gli intermediari del mercato del lavoro, ossia le agenzie di somministrazione e le società di ricerca e selezione del personale. A queste si aggiungerebbero i centri per l'impiego, ma come chiarito nell'introduzione, non ce ne occuperemo. Sicuramente se si cerca lavoro all'estero e si è particolarmente qualificati è bene tenere in considerazione il canale di EURES.

---

<sup>10</sup> Si veda: Greta Gironi, "I giovani talenti? Si reclutano su Instagram e TikTok", *Forme - Informazioni e opinioni sulle politiche attive del lavoro*, anno IV numero 13, p. 96



## **7. Il voto di laurea.**

Uno degli aspetti più controversi della selezione del personale è proprio l'importanza e il peso del voto di laurea sulla selezione stessa.

Tanti studenti impostano il proprio percorso, accettano o rifiutano esiti di esami in funzione del voto di laurea, sulla base delle ricadute che potrà avere sulla loro vita professionale.

La prima e più importante valutazione del voto di laurea è quella che lo lega al vaglio dei curriculum. Le aziende che si rivolgono a servizi di ricerca e selezione del personale, o più in generale a banche dati, pagano una tariffa per ogni curriculum ricevuto o scaricato. Questa impostazione di mercato fa sì che i curriculum vengano richiesti in base all'unico criterio oggettivo presente sul curriculum: il voto di laurea. Quando l'azienda apre una posizione da impiegato nell'ufficio legale cercherà curriculum di laureati in giurisprudenza con un voto di laurea superiore a un certo voto, in base alla possibilità economica di acquisto dei curriculum e in base al tipo di selezione che si vuole svolgere. Qualora la selezione di questi candidati non andasse a buon fine l'azienda acquisterà i curriculum con i voti di laurea più bassi e così via. Per i concorsi pubblici il concetto è lo stesso ma molto più stringente e la valutazione in quel caso è semplice: per iscriversi al concorso è imposto un voto di laurea minimo.

Nel settore privato quindi l'importanza principale del voto di laurea è nella selezione dei curriculum per le candidature cercate dalle aziende, questo non vale per le candidature spontanee. A fronte di una o più esperienze lavorative il voto di laurea perde enormemente significato, è rilevante tuttavia quando in candidato è alla prima esperienza. La valutazione che il recruiter dà al voto di laurea non è però da intendersi come valutazione scolastica, quanto più come risultato di un progetto che il candidato ha seguito, infatti, in questa valutazione rileva anche il tempo impiegato per laurearsi. Spesso tra i corridoi delle università ci si domanda "è meglio laurearsi il prima possibile con un voto più basso o metterci più tempo ma ottenere un voto alto?" una risposta universale non esiste: è una ponderazione da fare di volta in volta.

Non ha senso laurearsi tre anni fuori corso per prendere la lode, come non ha senso laurearsi al primo appello utile per prendere ottanta. Sicuramente per il mondo del lavoro la puntualità è importante. Quanto può variare il risultato finale in funzione del tempo impiegato a raggiungerlo? Questa è la domanda che si deve porre lo studente.

## **8. I social network del candidato.**

L'articolo 8 dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970) recita: *Divieto di indagini sulle opinioni “È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.”*

La legge, quindi, salvaguarda la riservatezza del lavoratore ponendo dei limiti alla raccolta dei dati da parte del datore di lavoro, in particolare sul controllo dei social network. Il recruiter può indagare solo su fatti effettivamente rilevanti al fine di valutare l'attitudine professionale, anche in relazione al grado di affidamento che le mansioni richiedono<sup>11</sup>.

Il Garante della privacy italiano già nel 2007<sup>12</sup> chiariva che l'incremento dell'uso di internet assottigliava sempre più la linea di confine tra sfera personale e sfera lavorativa e professionale dell'individuo. Al datore di lavoro veniva, già in quegli anni, riconosciuto il dovere di tutelare la sfera privata del lavoratore.

Il datore di lavoro, nel rispetto della legge, può cercare i profili social del candidato al solo fine di ottenere dati necessari e rilevanti per il rapporto di lavoro richiesto.

Appare chiaro come la norma descriva un dover essere che non trova applicazione nell'essere della realtà. Il datore di lavoro che cercherà informazioni su di noi attraverso i social ineludibilmente si imbatte in informazioni personali che nulla hanno a che fare con il mondo del lavoro, ma che inevitabilmente influenzeranno l'idea che si sta facendo di noi.

La realtà è quindi quella in cui la legge impone un limite troppo vago e sottile per essere rispettato. È il lavoratore, quindi, a doversi tutelare controllando ciò che pubblica e che viene pubblicato sui propri profili social ed eventualmente rendendo

---

<sup>11</sup> Si veda: Simonetta Candela, La tutela della libera manifestazione del pensiero sul luogo di lavoro e la correlata tutela del lavoratore alla riservatezza, AIDP.

<sup>12</sup> Si veda: Garante privacy, provvedimento “Lavoro: le linee guida del Garante per posta elettronica ed internet”, 1 Marzo 2007

privati i propri profili in modo da mantenere la possibilità di decidere chi può vedere i propri contenuti.

Nella gestione dei social network vi è un interessante aspetto da considerare e da comprendere, essendo in continua evoluzione, che è il ruolo di LinkedIn nei confronti della persona e del mondo del lavoro. Come abbiamo chiarito già nell'introduzione, ogni conoscenza e concetto inerente la ricerca del lavoro, deve continuamente essere messo in discussione e osservato nella sua evoluzione. LinkedIn sta subendo un cambiamento, da piattaforma meramente lavorativa, a social network anche a scopo privato e personale. Sebbene nel momento in cui queste righe vengono scritte, questo social network sia ancora ampiamente considerato dalle aziende come ottimo strumento di ricerca e selezione del personale, dobbiamo considerare l'espansione delle tipologie di post che vengono pubblicati. Anche LinkedIn che oggi possiamo considerare puramente lavorativo, rischia di diventare uno di quei social network in cui il datore di lavoro alla ricerca di informazioni inerenti il profilo lavorativo del lavoratore possa imbattersi in informazioni di carattere personale. Questo cambiamento nello strumento modifica anche l'approccio che gli utenti, aziende e lavoratori, hanno e devono avere nei confronti dello stesso. Oggi LinkedIn è un ottimo strumento per presentarsi alle aziende, ma nel giro di qualche mese o anno potrebbe diventare un esempio di come le tecniche per cercare lavoro vadano messe continuamente in discussione, visti i rapidi cambiamenti delle piattaforme e del mercato del lavoro.

## **9. L'azienda vuole investire su di te?**

Cercare lavoro significa anche scegliere il lavoro e per una scelta consapevole è bene sapere davanti alle varie offerte quali possono essere un'esperienza di crescita professionale e quali invece non offrono questa possibilità. Ci sono vari segnali che possono essere indicatori di questa scelta dell'azienda nei confronti del candidato.

Una posizione aperta può offrire più tipologie di mansioni: il lavoratore ricercato può avere più o meno spazio di autonomia nello svolgimento dei propri compiti e, ai due estremi di questa scala di grigi, abbiamo le mansioni ricche da un lato e le mansioni povere dall'altro. Le mansioni povere sono quelle in cui il lavoratore non ha autonomia decisionale, tutti i suoi compiti devono essere svolti nello stesso modo, seguendo rigidi protocolli indicati dall'azienda. Le mansioni ricche, invece, mettono il lavoratore davanti ai problemi e spetta a lui, oltre che risolverli, decidere come farlo. Le mansioni povere insegnano al lavoratore solo i protocolli da eseguire, che quasi mai saranno spendibili in altri contesti. Le mansioni ricche invece sono un continuo stimolo per il lavoratore e sviluppano conoscenze e competenze spendibili in molti diversi ambiti. Il grado di autonomia concesso dall'azienda al dipendente è quindi il principale indicatore di quanto l'esperienza professionale sarà formativa.

Il secondo grande indicatore di quanto l'azienda intenda investire sul lavoratore è la forma contrattuale offerta. Al giorno d'oggi quasi tutte le aziende avviano il rapporto con un tirocinio, assumendo poi il lavoratore, ove possibile, con un contratto di apprendistato che al termine rimane come contratto a tempo indeterminato.

L'avvio di un tirocinio non è, quindi, da considerare negativamente se l'azienda concepisce la possibilità di proseguire il rapporto al termine del tirocinio stesso. Quando invece l'azienda che intende avviare un tirocinio è già sicura di non voler proseguire ulteriormente il rapporto la decisione del candidato di accettare o meno l'offerta dovrà essere più ragionata: è vero che rimane il valore formativo del tirocinio, ma allo stesso tempo una volta terminato quello la situazione individuale sarà nuovamente quella di un disoccupato in cerca di occupazione, sebbene con un

bagaglio di esperienze più ampio. In questo caso la domanda che il candidato deve porsi è: “Il valore formativo dell’esperienza di tirocinio è tale da semplificare la ricerca di un successivo impiego? Con questo tirocinio nel curriculum si aprono nuove strade nel mondo del lavoro?” In caso affermativo il tirocinio avrà un valore per il candidato e varrà la pena accettarlo, altrimenti quel tirocinio potrebbe valere solamente 450,00 € di rimborso spese<sup>13</sup>.

Il disoccupato in cerca di occupazione, particolarmente se giovane, deve prestare molta attenzione alla tipologia contrattuale offerta dall’azienda. Dopo la formazione scolastica, il mestiere si impara sul campo, con rapporti di tirocinio o apprendistato. Per l’azienda queste forme contrattuali<sup>14</sup> sono uno strumento importantissimo per investire su un lavoratore, se l’azienda non ha possibilità di avviare queste attività formative potrebbe decidere di non investire su quel candidato. Per avviare un tirocinio o un apprendistato il lavoratore non deve aver conseguito la qualifica per le mansioni che va a svolgere, ossia non deve avere avuto precedentemente rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato per quelle stesse mansioni. Vista la competenza regionale è necessario che il candidato, in base alla regione in cui si trova l’unità produttiva in cui avverrà la formazione, approfondisca l’interpretazione del conseguimento della qualifica: questa può essere conseguita sul campo con il rapporto di lavoro, ma anche attraverso specifici corsi. Seguire un corso formativo per il conseguimento della qualifica potrebbe essere controproducente se costituisce ostacolo all’avvio di un apprendistato. In base alle mansioni che si intendono svolgere e alle offerte presenti al momento nel mercato del lavoro è opportuno valutare come sia meglio conseguire la qualifica.

Tanti giovani perdono possibilità di crescita perché accettano contratti a tempo determinato di pochi mesi privi di qualsiasi possibilità di proseguimento del rapporto

---

<sup>13</sup> Il valore di 450,00 € è l’importo minimo di rimborso spese per la regione Emilia-Romagna. Essendo la formazione di competenza regionale (Costituzione, art. 117), le altre regioni possono imporre importi minimi differenti.

<sup>14</sup> In questa frase il termine “contrattuale” è utilizzato in maniera non tecnica. Il tirocinio non è un contratto.

per le mansioni che vogliono svolgere nella vita, precludendosi così la possibilità di essere assunti in apprendistato da aziende che realmente li farebbero crescere.

## Conclusioni

Quando il giovane si trova a finire la scuola deve per prima cosa decidere qual è il lavoro dei propri sogni e in che contesto preferisce lavorare (contatto con il pubblico o back office, in team o in solitaria,...). La prima cosa da fare è un controllo dei propri profili social per verificare che siano una buona presentazione di sé, non solo dei social network di svago ma anche di LinkedIn e AlmaLaurea.

Bisogna scrivere un curriculum generale che possa andare bene per i portali dove le aziende ricercano le candidature e presentarlo ad agenzie di somministrazione<sup>15</sup> e di ricerca e selezione del personale. Contemporaneamente è bene individuare le aziende che possono offrire il lavoro che si sta cercando. Una prima ricerca su Google e LinkedIn delle aziende nei pressi del proprio domicilio permetterà di individuarne alcune.

Individuate le aziende e le posizioni aperte bisogna raccogliere più informazioni possibili su queste e sui recruiter. Analizzare il sito dell'azienda in tutte le sue parti e i profili social delle aziende è il modo migliore per ottenere molte informazioni in poco tempo. Su LinkedIn si possono trovare i profili dei collaboratori dell'azienda, vedere chi si occupa di risorse umane e di recruiting è utile per capire chi potrebbe svolgere il colloquio, al tempo stesso se tra i collaboratori dell'azienda ci sono delle proprie conoscenze o amicizie è bene utilizzare questi legami per ottenere ulteriori informazioni e consigli, anche per la stesura del curriculum.

Un volta individuata e conosciuta l'azienda è il momento di presentarsi, seguendo il canale ritenuto più idoneo, a chiedere un colloquio presentando un curriculum appositamente strutturato ed una lettera di presentazione che risponda alla domanda "Perché lei vuole lavorare proprio nella nostra azienda?".

Quando verrà il momento del colloquio bisognerà presentarsi con chiaro in mente che impronta cercare di tenere, se più tecnica o più di marketing. Durante il colloquio

---

<sup>15</sup> Vista la difficoltà nell'affrontare il mondo delle agenzie, e vista la loro natura di aziende fornitrici di servizi, il cui prodotto sono i lavoratori, Giada Fogli suggerisce di rivolgersi alle agenzie solo in un secondo momento, qualora le altre tecniche di ricerca del lavoro "non intermedie" risultassero fallimentari.



è importante cercare di capire il contesto e il funzionamento dell'ufficio per cui la posizione è aperta, verificare che le informazioni sul recruiter che si sono raccolte siano corrette, comprendere bene la posizione aperta e l'azienda con particolare attenzione alle loro necessità e volontà, non solo farsi valutare e profilare, capire se il rapporto potrà portare beneficio a entrambi.

Al termine del colloquio è fondamentale darsi una reciproca scadenza per la risposta definitiva, a meno che non vi siano ulteriori fasi della selezione.

Se il colloquio non finisce con l'assunzione è buona norma mandare una mail di ringraziamento e di congedo.

Avere più informazioni aiuta moltissimo, non sempre le informazioni però sono disponibili in quantità. Durante il colloquio è importantissimo avere l'agilità di uscire dagli schemi che ci si era preparati e saper improvvisare.

## Fonti

Francesco Seghezzi, “Ma davvero le imprese faticano a trovare i lavoratori in estate?”, Bollettino ADAPT n°22, 7 Giugno 2021.

Claudio G. Cortese, Andrea del Carlo, La selezione del personale, come scegliere il candidato migliore ai tempi del web, Raffaello Cortina Editore, edizione 2017, p. 49.

Carlo M. Cipolla, Allegro ma non troppo, il Mulino, edizione 2020, p. 41.

Minimaster: “Il Consulente 2.0” organizzato da ANCL Bologna

Denis Murano, Risorse inumane, Diario segreto di un direttore del personale, Anteprima edizioni, 2020, p. 54.

Roger Abravanel, Luca d’Agnese, La ricreazione è finita, scegliere la scuola trovare il lavoro, Rizzoli, 2015, p. 137.

Greta Gironi, “I giovani talenti? Si reclutano su Instagram e TikTok, Forme - Informazioni e opinioni sulle politiche attive del lavoro”, anno IV numero 13, p. 96

Simonetta Candela, La tutela della libera manifestazione del pensiero sul luogo di lavoro e la correlata tutela del lavoratore alla riservatezza, AIDP.

Garante privacy, provvedimento “Lavoro: le linee guida del Garante per posta elettronica ed internet”, 1 Marzo 2007

Colloquio con Giada Fogli, responsabile Informagiovani San Lazzaro di Savena, Martedì 7 Settembre 2021