

Presentazione

Un altro libro sulla ricerca del lavoro?! L'ennesima guida su come capire i propri desideri professionali?! Ancora un volume sul curriculum vitae e la lettera di presentazione?! Ce ne sono veramente troppi! Le librerie sono infarcite di ricette magiche su come trovare un impiego, di consigli di sedicenti esperti su come superare con successo le porte dell'azienda, di manuali "usa e getta" per risolvere il problema disoccupazione.

Solo qualche anno fa, questa offerta bibliografica non esisteva. Un tempo era molto più probabile, rispetto a quel che accade oggi, entrare in un'impresa e rimanere al suo interno per tutta la propria esistenza professionale. Il passaggio da un'impresa all'altra era molto meno frequente. In tale contesto, di conseguenza, le proposte bibliografiche sul "self marketing" erano ridotte. Ieri il lavoro veniva preparato, assegnato e realizzato: si trattava di eseguire una particolare procedura, un particolare processo, di svolgere delle mansioni. Dopo aver svolto il proprio compito il risultato veniva controllato dal capo. In cambio delle fedeltà a questa prassi, le aziende promettevano non solo la sicurezza del posto, ma addirittura una pianificazione della carriera. Per le persone che hanno cominciato a lavorare 40 anni fa, i concetti "individuazione della propria vocazione" e "scelta della professione" hanno poco significato, appaiono come capricci poco utili. All'epoca, ad ogni classe sociale di appartenenza corrispondeva un pressoché scontato percorso di studi e, di conseguenza, professionale (percorso intrapreso all'interno di un ventaglio di disponibilità chiaro e limitato).

Oggi, le aziende vanno in crisi o chiudono, le nuove assunzioni prevedono per più della metà dei casi contratti a scadenza, le persone mirano alla soddisfazione, sul posto di lavoro, anche di bisogni non squisitamente economici, ma anche "immateriali" (come un clima organizzativo "ecologico" – cioè rispettoso dei propri valori –, un ambiente di lavoro stimolante – che desti curiosità e che "paghi" attraverso dosi di possibilità di sempre nuovo apprendimento, come il bisogno di esprimere la propria

creatività-immaginazione e l'urgenza di sintonizzare la professione sul proprio percorso formativo), la maggior parte delle possibilità di impiego non è visibile (sia perché il maggior numero di possibilità è proposto da aziende di piccole dimensioni non disposte ad investire in ricerca e selezione, sia perché la maggior parte delle professioni non è conosciuta).

Le imprese tendono a spostare i propri stabilimenti di produzione dove il costo del lavoro è inferiore, nei Paesi dell'Est Europa. Molte imprese, a basso contenuto tecnologico e poco innovative, soccombono alla concorrenza globale imposta dagli attori emergenti. I reclutamenti vengono per lo più attivati attraverso il ricorso a contratti di lavoro a scadenza. L'indagine Excelsior 2006, giunta alla nona edizione e realizzata dall'Unione italiana delle Camere di commercio, industria, artigianato (in collaborazione con Ministero del Lavoro e Unione Europea), parla di una percentuale pari al 46,3 di contratti a tempo indeterminato per le assunzioni previste nel 2006 (il 2006 è il primo anno in cui questo valore scende sotto il 50%). Le nuove assunzioni previste per il 2006 saranno regolarizzate nel 41,1% con contratti a tempo determinato, nel 9,6% con l'apprendistato e nel 3% con altre forme di contratto. L'utilizzo sempre più frequente di contratti a tempo determinato (dovuto, forse anche alle modifiche legislative, ma soprattutto alle nuove esigenze di flessibilità delle aziende) è il "dramma" che viene continuamente messo in scena da televisione, giornali ed "esperti", che non consente di comprendere l'importanza strategica di questa tipologia di ingresso (la quale permette di aumentare le chance di farsi conoscere dal datore e, quindi, di essere poi assunto a tempo indeterminato) e la drammatica ignoranza sul ventaglio di carriere a disposizione (non conosciute, non comprese e, di conseguenza, non rincorse dalle giovani leve).

In questo nuovo contesto, i periodi di transizione (tra una posizione lavorativa e un'altra) sono decisamente più frequenti, si moltiplicano le esigenze di ricerca del lavoro. Di conseguenza, come ogni volta che sorge un nuovo bisogno, c'è un brulicare di consulenti, strutture di servizio... e libri (in questo caso che cercano di aiutare a stendere, con metodo e precisione, un piano di ricerca attiva di impiego).

Ma in questo formicolare di guide per cercare lavoro, come è possibile

sceglterne una veramente utile? Con quali criteri si può valutare la qualità di un libro dedicato alla comprensione del proprio obiettivo professionale e alla definizione delle tappe intermedie per il suo raggiungimento? Sono dell'opinione che i requisiti che devono essere rispettati siano:

- *praticità*: il libro deve essere volto all'operatività, con corretti, ma limitati, riferimenti teorici. In sostanza, è bene non superare il confine che porta inesorabilmente alla sociologia del lavoro;
- *schematicità*: il volume deve disegnare, con precisione, i singoli passi da compiere, senza fare confusione tra una fase di avvicinamento all'obiettivo e un'altra. La riflessione che viene proposta deve prevedere una iniziale riflessione sui propri interessi e sui propri vincoli territoriali, poi una chiara definizione degli strumenti di approccio alle aziende e una rigorosa batteria di suggerimenti per affrontare gli strumenti di selezione aziendale;
- *completezza*: il libro deve contenere tutte le corrette fonti di approvvigionamento di informazioni (senza scadere nella prolissità). I rimandi a siti e materiali su carta deve essere effettuato con estrema oculatezza. Non c'è peggior cosa per un libro che vuole essere pratico che fare riferimento a siti web inesistenti o a periodici fuori mercato.

Dal piede alla scarpa, prodotto dell'esperienza pluriennale dell'autore sul fronte dell'orientamento, è un libro pratico, schematico e completo. Il volume poggia su una concezione del lavoro non come condanna, bensì come contributo alla soddisfazione di un bisogno sociale, come trasformazione della realtà per rendere più vivibile (ed umano) il vivere insieme. La tesi di *Dal piede alla scarpa* riprende il pensiero contenuto nel nostro contributo *Capire il lavoro, inventare il lavoro, prosperare con il lavoro* (pubblicato nel 2003, venduto in più di 6000 copie) e presenta, in più, un metodo di ricerca attiva del lavoro puntuale, senza fronzoli.

Valerio Melandri

Direttore di edizioni Philanthropy

Professore di Economia Aziendale

Facoltà di Economia di Forlì

Introduzione

La ricerca del lavoro, come ogni azione che si prefigge uno scopo, deve essere disegnata costruendo un piano di compiti da eseguire finalizzati al raggiungimento dell'obiettivo. Chi cerca impiego non può navigare a vista, ma deve ideare un progetto che consenta di pervenire al traguardo.

Molto spesso chi si presenta sul mercato del lavoro adotta comportamenti inefficaci. La maggior parte delle persone ritiene che cercare un impiego significhi inoltrare centinaia di candidature ad aziende sconosciute, rispondere a qualche annuncio di lavoro sulla stampa locale, recarsi al centro per l'impiego, ...

In realtà, la ricerca del lavoro ha elevate possibilità di successo solo se viene intesa come vero e proprio lavoro. Se si parte dal presupposto che cercare lavoro è un lavoro, cioè se si comprende che la ricerca di impiego è un impegno che richiede metodo e costanza, allora i risultati (il raggiungimento di una posizione in linea con le proprie aspettative in tempi programmati) saranno soddisfacenti.

Il presente contributo vuole proprio fornire un metodo che consenta di presentarsi sul mondo del lavoro in maniera vincente.

Nella prima parte del volume viene descritto il mercato del lavoro italiano (all'interno del quale è cessato, con la riforma Biagi, il monopolio del collocamento pubblico).

Le aziende italiane richiedono sempre più doti di flessibilità e creatività, necessitano, oltre che di *sapere*, anche di *saper essere*, potendo utilizzare innovative formule contrattuali introdotte dalla recente riforma. Dall'altra parte, gli italiani sono sempre più istruiti, ma presentano un tasso di occupazione ancora non in linea con le aspettative europee. Se la sfida è creare posizioni lavorative soddisfacenti (e far crescere le aziende), allora le imprese potrebbero avvicinarsi al sistema dell'istruzione (comprendendone il valore innovativo) e riscoprire quelli che sono i tratti peculiari del "fare italiano" (genio, fantasia, arte, stile, design, ...). La politica, consapevole delle esigenze di flessibilità delle aziende e di sicurezza delle persone,

dovrebbe ripensare gli ammortizzatori sociali in maniera tale che interagiscano virtuosamente con i servizi di collocamento e orientamento professionale (che dovrebbero ridurre al minimo il tempo di attesa tra una occupazione ed un'altra). Le persone in cerca di occupazione, dal canto loro, potrebbero abbandonare la concezione del lavoro come condanna ed avvicinarsi ad un modo di intenderlo come possibilità di trasformazione della realtà per rispondere ad una esigenza (creando valore). Se invece che partire dalle possibilità del mercato (dalle disponibilità di "posti") si prendesse avvio dalla riflessione sui propri interessi (sulle proprie inclinazioni, sulla propria vocazione), allora la ricerca del lavoro registrerebbe risultati sorprendenti. Bisognerebbe partire dal *piede* (da come si è fatti, dai propri desideri) e cercare di trovare *scarpe* su misura (le possibilità che la realtà offre di esprimere le proprie peculiari capacità), non il contrario (col rischio di dover calzare scarpe scomode). La persona che utilizza il proprio sapere ed il proprio particolare modo di fare per un'attività alla quale sente di poter fornire un contributo, è stimolata all'aggiornamento continuo e all'atteggiamento propositivo (che rende sempre preziosa la risorsa e fa crescere l'azienda).

La seconda parte del volume traduce questa idea del lavoro come espressione del proprio talento in un metodo di ricerca attiva dell'impiego ideale.

Per prima cosa è necessario domandarsi se esistono dei vincoli territoriali ("In quale zona geografica sono disposto/devo lavorare?"). La limitazione dell'area dove effettuare la ricerca deve essere accompagnata dalla riflessione sul proprio interesse, sui propri desideri. A tal proposito, vengono forniti gli strumenti per comprendere i possibili percorsi professionali. Nel terzo capitolo vengono illustrati gli ausili da utilizzare per setacciare il mercato alla ricerca di possibili clienti (cioè aziende disposte a prendere in considerazione le competenze del candidato). Una volta compreso il mercato, il capitolo 4 aiuta ad individuare la miglior strategia per avvicinare le imprese. Il consiglio è quello di utilizzare in modo complementare gli strumenti di presentazione e non limitarsi a ricorrere ad un solo canale di approccio. Per ogni tipologia di organizzazione (piccola e media impresa, grande azienda, nonprofit, pubblica amministrazione, professio-

nista, società di consulenza) vengono evidenziati gli strumenti efficaci (la panoramica esaustiva di strumenti comprende network e networking, autocandidatura, annuncio sito aziendale, agenzia per il lavoro, giornali e periodici di intermediazione, società di ricerca e selezione, società on line di intermediazione, centro per l'impiego, associazioni di categoria, scuola e università, ordini locali di professionisti). Salvo nei casi in cui sia prevista, come modalità di candidatura, la sola compilazione di un format, è necessario spedire il proprio curriculum vitae (accompagnato dalla lettera di presentazione, detta anche d'accompagnamento o motivazionale). Il capitolo 5 aiuta a scrivere il curriculum vitae e la lettera motivazionale (fornendo indicazioni, oltre che sul contenuto, anche sulla forma), presentando in calce degli esempi. L'organizzazione destinataria del curriculum vitae può decidere di convocare il candidato per la selezione. La selezione è la fase di valutazione all'interno della quale vengono vagliate le competenze del candidato al fine di comprendere se sia il più idoneo a ricoprire il ruolo professionale. La selezione può prevedere l'utilizzo di numerosi strumenti: colloquio di lavoro, prove pratiche, test psicoattitudinali, questionari di personalità, analisi grafologica, prove di gruppo. Il capitolo 6 fornisce utili suggerimenti su come superare le prove, soffermandosi maggiormente sull'intervista (strumento principale nel processo di reclutamento). La parte II si conclude con l'illustrazione dei principali contratti di lavoro dipendente, autonomo e parasubordinato.

L'Appendice, rivolta a operatori di sindacati, università, centri per l'impiego, società di outplacement, vuole mettere a disposizione una strumentazione minima da utilizzare per aiutare chi vuole sviluppare la propria capacità di auto-inserimento lavorativo. L'orientamento professionale può tradursi in due principali situazioni di aiuto:

- nel colloquio di orientamento individuale (per aiutare a comprendere i possibili ambiti di impiego, a identificare il proprio interesse, a capire quali sono le aziende alle quali rivolgersi, a individuare gli strumenti più idonei per avvicinare le aziende, a entrare in possesso di una più chiara consapevolezza delle proprie capacità, dei propri punti forti e delle proprie debolezze, a redigere il curriculum vitae e la lettera di

presentazione, ad allenarsi in vista della selezione aziendale, ad acquisire indicazioni minime sui vari contratti di lavoro);

- nei seminari sugli strumenti di ricerca di impiego, sulla costruzione del curriculum vitae e della lettera di presentazione, sulla selezione aziendale.

Il capitolo 2 suggerisce come comportarsi prima e durante il colloquio individuale (e come congedarsi dal cliente), così come presentarsi, in seminario, davanti a piccoli gruppi. Si chiude con una proposta di diapositive da proiettare all'interno dei tre interventi seminariali.

Il libro è un insieme ordinato di riflessioni, è il prodotto di anni di confronto con clienti ed aziende. Tuttavia, il materiale che si presenta è anche il frutto di letture di idee e di ipotesi di tanti colleghi (ed amici). Nei prossimi anni si incontreranno altre persone che chiederanno aiuto, tanti selezionatori che descriveranno le loro difficoltà e le loro esigenze, altri esperti del funzionamento del mercato del lavoro. Sicuramente tra qualche anno si potrà avere una ancor più accurata immagine degli strumenti di comprensione dei propri interessi professionali, di approccio alle aziende, di presentazione della candidatura. Tendenzialmente, si dovrebbe posticipare all'infinito la redazione di un libro (vista la consapevolezza di non poter mai conoscere perfettamente un argomento). Tuttavia, per comunicare in forma scritta, bisogna arrendersi alla propria incompletezza. Questo libro è "solo" un contributo, ma costruito con pazienza e rigore.

Forlì, settembre 2006