

Il sondaggio dell'associazione Gidp: ai colloqui noi li vogliamo

Laureati over 28 «sfigati»?

Non per i direttori del personale

La filosofia martoniana dello «sfigatismo» non è condivisa dalle imprese italiane. Un giovane, cioè, può essersi laureato a 28 anni e oltre e, nonostante ciò, non essere considerato un perdente, come invece ha sostenuto il viceministro del lavoro Michel Martone. L'83,6% dei direttori del personale, infatti, convocherebbe comunque un neolaureato «tardivo» per valutarne competenze e capacità attraverso un colloquio preliminare. E ciò nonostante una percentuale ancor maggiore (l'88,7%) non eviti di soffermarsi sull'età quando esamina il curriculum di un candidato all'assunzione.

E' ciò che emerge da un'indagine «a caldo» condotta sugli iscritti dall'associazione di capi delle risorse umane Gidp (soprattutto imprese medio-grandi del Nord). «Il colloquio conoscitivo — commenta il presidente di Gidp Paolo Citterio — è l'unico che permette di valutare le cono-

scenze e le effettive caratteristiche della persona, perché il ritardo nel concludere gli studi può essere causato da validi motivi, per esempio esperienze lavorative per scelta o per non gravare sulla famiglia, periodi all'estero, problemi di salute o familiari. Ovviamente se invece si capisce che il giovane ha tirato in lungo solo per scarsa volontà, lo si congeda subito».

Se l'età non è dunque una discriminante a priori, quali sono gli elementi tenuti in maggior considerazione dai direttori del personale? Sollecitati a dare un voto da 1 a 5 sui diversi fattori, gli interpellati hanno dato più peso all'università frequentata (il

Il voto

Per i capi delle risorse umane conta più l'università frequentata del voto di laurea

66,1% ha valutato questa voce 4 o 5) che al voto di laurea (53,2%). L'essersi laureati nei termini prescritti (66% con 4 o 5) è stato poi surclassato da «personalità e carattere del candidato» (votato 4 o 5 dall'87% dei direttori) e pareggiato dall'aver fatto esperienze di lavoro durante il periodo di studio (65%). «Interessante, a questo proposito - aggiunge Citterio - è che non viene valutato positivamente solo il lavoro inerente l'attività lavorativa futura ma anche, ad esempio, l'aver fatto il cameriere, piuttosto che la baby sitter la sera o il fachino in albergo nei week end».

Nessuna precocità di laurea o predisposizione di carattere può tuttavia bilanciare l'eventuale scarsa conoscenza della lingua inglese: il 92% degli intervistati ha plebiscitato con un voto tra il 4 e il 5 la necessità di saper padroneggiare quell'idioma.

Enzo Riboni

© RIPRODUZIONE RISERVATA