

Come cambia il mercato

Sono meno di 4mila le società che cercano solo giovani laureati

Per i selezionatori conta soprattutto il saper fare
L'occupabilità si misura sull'esperienza maturata

BEATRICE CORRADI

■ ■ ■ Loro che con i direttori del personale delle aziende italiane parlano tutti i giorni hanno ben presente una cosa: non è il curriculum perfetto, il pezzo del puzzle che manca tra domanda e offerta di lavoro. E non c'è algoritmo che potrà trovare l'incastro, se - come racconta **Paolo Citterio**, presidente dell'associazione dei direttori risorse umane Gidp - «gestire il personale oggi significa trovare l'equilibrio tra i desiderata dell'azienda e le esigenze dei collaboratori».

Selezionare nuovi assunti in Italia attraverso un computer che valuta le risposte del candidato giudicandone il potenziale? Citterio ne è convinto: «Il candidato vincente agli occhi di un selezionatore ha spesso più buona volontà che pezzi di carta. Laurearsi serve, certo. Ma si tenga presente che da noi le grandi aziende a caccia di laureati sono meno di 4mila, in Francia 37mila e in Germania 40mila. Non solo: oggi da noi si cercano periti specializzati, moltissimo, e pure tecnici e ingegneri, chimici o esperti di farmaceutica. Chi ha scelto una laurea umanistica non può che puntare sul master, così da specializzarsi e rendersi appetibile. Anche se sarebbe bene che i genitori smettessero di dire ai figli di seguire le proprie inclinazioni e collaborassero ad educarli alla cultura di un lavoro che c'è solo in alcuni campi. Non ci sarebbe un tale disequilibrio esistente tra domanda e offerta di lavoro. Quando il direttore del personale si trova davanti al candidato è interessato al suo potenziale, in primis. Per poi poterlo far crescere. Consiglierei però ai giovani di arrivare ai colloqui del lavoro dei sogni conoscendo il mondo del lavoro: vadano a lavorare d'estate, capiscano il valore di un prodotto ultimato».

Per **Giordano Fatali**, che ha fondato e presiede HrCommunity, network di 500 aziende, serve un vero piano Marshall: «Lo stiamo approntando noi, perché le garantisco che a lavorare con le istituzioni si rischia l'effetto bolla di sapone. Nel 2018 apriremo le porte dei nostri associati, perché quel che mi raccontano i colleghi delle risorse umane è che mancano le idee chiare. «Voglio fare l'avvocato», è una frase che non ha senso. Diritto

civile? Penale? Tributario? Ho conosciuto studenti in ingegneria nucleare che non avevano mai avuto contatti con un ingegnere nucleare. Si laureano, ma non sanno cosa dovranno fare. E le statistiche a consuntivo non aiutano nessuno: quali sono i mestieri, quelli veri, che servono? I colleghi delle risorse umane cercano motivazione e spesso si trovano candidati che chiedono:

«Ma voi di preciso cosa fate?». Ai negozi di ottica cercano ottici e non ne trovano. Le aziende hanno bisogno di geometri, di professionisti tecnici, di gente che sa avere a che fare con i numeri. Conta il saper fare, il saper essere e il sapersi muovere: puoi esserti laureato con 110 e lode, ma se poi non sai muoverti nell'ambiente di lavoro verrai espulso. Devi saper gestire la complessità. L'algoritmo che seleziona le persone? Un po' mi spaventa: non è possibile far fuori l'uma-

no, è un'idea aberrante e pericolosa». Della tecnologia, un'agenzia per il lavoro come Randstad ne ha fatto una strategia: «Candidati e aziende si aspettano di essere raggiunti attraverso qualsiasi dispositivo, in ogni momento», spiega **Fabio Costantini**, Chief operation officer di Randstad Hr Solutions: «La rivoluzione industriale in corso è rapida, ma sarà impossibile prescindere dal tocco umano: noi stessi abbiamo annunciato giusto ieri il rinnovamento della piattaforma online, consapevoli che saper gestire e capire le persone è la prima necessità in un mondo del lavoro che cambia».

«Non esiste il curriculum giusto», dice Costantini: «L'istruzione determina sicuramente alcune opportunità e abbiamo creato noi stessi un programma per incontrare i ragazzi nelle scuole e dare loro l'orientamento più utile. L'attitudine del singolo è però determinante. Oggi bisogna tenersi in continuo allenamento e aggiornarsi anche dopo 30 anni di lavoro. E per i giovani la formazione gioca un ruolo essenziale. Per le aziende nostre clienti faticavamo a trovare competenze tecnologiche e per questo abbiamo creato insieme a loro l'Its Technologies Talent Factory. Per supplire alle necessità delle imprese offriamo formazione ai nostri dipendenti: i corsi con Formatemp innalzano al 65% la possibilità di trovare un'occupazione».



Paolo Citterio [us]



Giordano Fatali [us]



Fabio Costantini [us]