

Qualcosa sta cambiando: molto lentamente

Al colloquio da licenziato
Le selezioni con la crisi



Sempre più difficile rientrare nel mercato del lavoro. Quest'anno 300 mila assunzioni in meno rispetto all'anno scorso. E una volta che si trova un colloquio per molti c'è il problema di spiegare il licenziamento. L'essere stato tagliato "non condizionante" solo per il 15 per cento dei datori. Tra corsi di inglese e volontariato cosa è meglio fare per rientrare. Quello che pensano i direttori del personale nei risultati dell'indagine di Gidp. **SONDAGGIO: [E TU CHE NE PENSI?](#) **TABELLA: [le assunzioni del 2009](#)****

di FEDERICO PACE

Facile uscire. Difficile entrare. Il mercato del lavoro sta diventando una specie di castello con tanti ponti levatoi che si alzano e lasciano fuori dalle mura sempre più persone. Tanti quelli che perdono il posto. Poche le imprese che tornano ad assumere. Pochissime. E, quando capita di avere l'occasione di accedere alle private stanze di un selezionatore, ci si ritrova, per chi ha avuto la sventura di aver perduto il posto, a dovere assolvere al complicato compito di spiegare le ragioni di quel che è accaduto. Senza mentire. Con il rischio che quel racconto non faccia buona impressione su chi decide il nostro destino occupazionale.

Ma cosa pensano davvero i direttori del personale quando tra i candidati c'è uno che nel curriculum ha un tempo "vuoto"? Quanto incide ai fini della valutazione se quel candidato è passato per le forche della disoccupazione? Secondo l'indagine realizzata da Gidp, il gruppo intersettoriale direttori del personale, su un focus group di una settantina di manager delle risorse umane di imprese di grandi dimensioni, solo il 15 per cento dei selezionatori non si fa condizionare in alcun modo da questo avvenimento. Mentre è abbastanza vincolante per il 17,6 per cento. Molto condizionante per l'1,5 per cento. Per il 66,2 per cento, l'essere stato licenziato incide in maniera poco significativa ai fini della valutazione. Poco, ma incide.

Alessandro Agosti, direttore del personale del Gruppo Zurich in Italia, pensa che avere perduto il posto non conti ai fini di una nuova assunzione ([leggi intervista](#)). "Per me un'esperienza di questo tipo in un cv non incide per niente. Anzi - spiega Agosti - per me come direttore del personale, questa diventa un'opportunità. Perché la situazione di crisi immette sul mercato anche figure valide, figure che non hanno alcuna colpa di quello che è accaduto. Se chiude una filiale americana, non lasciano a casa solo il commesso, ma lasciano a spasso anche il responsabile marketing".

300 mila assunzioni in meno. Lo scenario italiano non è però di quelli che lasciano sperare in termini di nuove prospettive occupazionali. Secondo le stime di Unioncamere a fine 2009 le assunzioni totali in tutta Italia saranno 523 mila ([vedi tabella](#)). Oltre 300 mila in meno di quanto erano state l'anno scorso (828 mila) e nel 2007 (839 mila). A dicembre 2009, tra entrate e uscite dal "castello" dell'occupazione, si registrerà un saldo negativo di 213 mila unità.

Mai mentire. La presenza all'interno del curriculum di un "buco", che sia un licenziamento o un'interruzione di una collaborazione, non passa quindi inosservato e non lascia indifferenti. Allora cosa fare? Per i direttori del personale è preferibile dirlo sempre. Mai mentire. La menzogna è considerata un comportamento molto grave dal 40 per cento. E lo stesso pensa anche un altro quaranta per cento, anche se però comprende le ragioni di un tale comportamento. Solo per il 21 per cento la bugia non incide in alcun modo sulla decisione finale.

Spiegare e contestualizzare. Semmai, è bene spiegare le ragioni di quanto accaduto. Provare insomma a contestualizzare. "I candidati coinvolti in queste problematiche con cui ho avuto a che fare - racconta Paolo Citterio, presidente di Gidp, l'associazione di direttori del personale ([leggi intervista integrale](#)) - enunciavano le motivazioni senza problemi durante il colloquio anche perché se non lo avessero fatto a fronte delle precise domande dell'esaminatore si sarebbe spezzato il filo fiduciario che lega sempre i due interlocutori nel colloquio e comunque sarebbe stato ingannare la buona fede dell'esaminatore. Quindi

conviene spiegare sempre le motivazioni che vi vedono o vi hanno visto senza lavoro a chi vi intervista. E' invece sbagliato tacerlo per ritrosia o per vergogna ”.

La pensa allo stesso modo anche Alessandro Trevia, responsabile risorse umane dell'industria ortopedica Zimmer con sede a San Donato Milanese ([leggi intervista integrale](#)). "In fase di selezione - racconta Trevia - ho visto molti cv che non si capivano. Le persone, per paura, nascondevano quello che era accaduto in realtà con delle situazioni poco chiare. Si deve essere trasparenti. Per quanto mi riguarda, perdere il lavoro è un problema personale, un rallentamento, ma non è uno stop. Non bisogna mai nascondere l'interruzione. In fase di colloquio si deve essere trasparenti e chiari, mai dire che è sempre colpa dell'azienda. Si può fare un critica costruttiva, può essere che sia fallita per ragioni finanziarie, ma si deve riuscire a rintracciare anche propri eventuali errori".

La lettera di presentazione. Ma qual è il momento migliore per svelare questa “ferita”? Per la gran parte dei datori (il 74 per cento) le ragioni del licenziamento vanno raccontate nella lettera di presentazione. Solo per il 12 per cento vale la pena di entrare nei dettagli direttamente nel curriculum. Ancor meno (il 9 per cento) sono quelli che pensano sia opportuno provarci utilizzando il telefono.

L’attesa degli “under 30”, l’inglese e i corsi di formazione. I direttori delle risorse umane ritengono che quando si hanno meno di 30 anni la miglior cosa da fare, in quel tempo che va tra il momento in cui si conclude il lavoro e quello in cui si riesce a trovarne un altro, è di tenersi sempre attivi e aggiornati. Attraverso corsi di formazione (per il 41%) e l’apprendimento di una nuova lingua (per il 32 per cento). Un quinto dei direttori considera importante effettuare dei viaggi all’estero, grazie ai quali si ha modo di imparare meglio una lingua straniera e intercettare nuove opportunità. Sono pochissimi quelli che ritengono che possa essere utile prestare il proprio tempo ad attività di volontariato (solo il 6,3 per cento).

Imprenditorialità e consulenze. Per quanto riguarda i candidati over 45, a dire dei direttori del personale, il modo migliore per colmare il gap temporale è intraprendere, laddove possibile, un’attività in proprio. Lo dice il 40 per cento dei direttori delle risorse umane. Pensano che invece possano essere utili i corsi di formazione, il 34 per cento dei dirigenti ascoltati. In minor numero puntano sull’apprendimento di una lingua (18,4 per cento). Anche in questo caso non pesa quasi per nulla il volontariato (5,8 per cento).

Conseguenze sociali e costi economici. Riuscire a rientrare è davvero un’impresa. Ma non è un problema che coinvolge solo i singoli individui. E' una questione che interessa tutta la società. Qualche giorno fa Joaquin Almunia, il commissario europeo agli Affari economici, ha espresso la sua preoccupazione e la necessità di elaborare riforme del mercato del lavoro che evitino la creazione di una disoccupazione strutturale nel lungo termine. Pochi giorni prima da Parigi gli esperti dell’Ocse, alla presentazione dell’Employment Outlook 2009, avevano manifestato la preoccupazione che l’aumento significativo della disoccupazione diventi strutturale, perché i disoccupati di lungo periodo diventano meno attraenti per i datori di lavoro. Con gravissime conseguenze sociali e costi economici elevati.