

# “Ricerca e selezione del personale Internet ha attirato molti abusivi”

PARLA GILBERTO MARCHI, VICEPRESIDENTE DI ASSOCONSULT, L'ASSOCIAZIONE DELLE IMPRESE DI CONSULENZA CHE ADERISCE A CONFINDUSTRIA CHIEDE UN INTERVENTO DELLO STATO PER ARGINARE LA CONCORRENZA SLEALE DEI SITI DI SOCIAL NETWORK  
**Andrea Rustichelli**

*Roma*

Un mercato del lavoro increspato: con molte zone d'ombra che non facilitano l'incontro tra domanda e offerta. E, soprattutto, con un utilizzo non adeguato, anche a livello istituzionale, del canale Internet, il cui vento innovativo stenta a far girare le eliche e gli ingranaggi giusti.

Non nascondono il loro malumore le società che svolgono la consulenza aziendale nel settore delle risorse umane: sono i “cacciatori di teste”, la cui mediazione rappresenta un cospicuo bacino di incontro per le imprese e i professionisti qualificati. «Dal 1997, per poter operare, ci è richiesta l'autorizzazione ministeriale. Abbiamo poi un nostro codice etico di categoria: eppure, nonostante il rigore cui siamo sottoposti, il mercato del lavoro è ancora una barbarie», afferma Gilberto Marchi, vicepresidente di Assoconsult, l'associazione delle imprese di consulenza che aderisce a Confindustria. Marchi, in particolare, è coordinatore del settore “ricerca, selezione e outplacement”, cioè il comparto delle aziende specializzate, riunite nella sigla Assores. «Ma è l'incertezza sociale e politica - aggiunge - la vera malattia del mercato, che caratterizza attualmente il panorama italiano».

Procediamo per gradi, cominciamo da Internet. Il cosiddetto e-recruitment rappresenta una spinta positiva, mettendo a confronto diretto offerta e domanda di lavoro. Non è che temete di perdere spazio?

«Il Web e i social network, come LinkedIn, hanno modificato il nostro ruolo di mediatori, ma accogliamo volentieri la sfida. Però nel nostro settore Internet ha accentuato anche la presenza di operatori abusivi, che inquinano il mercato. Questo è un problema serio. Il nostro lavoro è quello di selezionare e valutare i profili, non tanto di segnalarli in modo generico. Spesso si confondono le due cose. LinkedIn, per esempio, permette a un direttore del personale di entrare in contatto diretto con candidati dall'appeal interessante: ma non è la stessa cosa rispetto a chi, nella selezione di un determinato profilo, vaglia in modo organico e sistematico. Noi, anche via Internet, facciamo proprio questo. E poi il mare magnum dell'online è poco trasparente: talvolta le stesse aziende, per testare la fedeltà dei dipendenti, mettono “annuncivetta”. Nel fai-da-te del social network è spesso difficile risalire alla fonte autentica di un annuncio».

Cosa chiedete al ministero che si occupa di lavoro? Ritenete che, al di là degli slogan sullo sviluppo, abbia fatto abbastanza per incrementare quantità e qualità dell'occupazione?

«Noi chiediamo innanzi tutto un valido supporto nel controllo della concorrenza abusiva. Ed a noi chiediamo un portale nazionale del lavoro che sia davvero efficace: dove domanda e offerta si confrontino in modo trasparente. Il sito attuale del ministero, [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it), funziona male, lo abbiamo segnalato invano. Il ministro ha incaricato una società informatica, spendendo milioni di euro, ma il portale è vecchio. Se avesse chiesto a noi, gli avremmo fatto una consulenza gratuita: in tutti paesi d'Europa c'è una “borsa del lavoro” a cui partecipano i vari attori del mercato. Abbiamo sottolineato le molte criticità di [cliclavoro.gov.it](http://cliclavoro.gov.it): una stessa posizione, per esempio, può figurare diverse volte (a seconda dei mediatori che la ricercano, n.d.r.), drogando i dati dell'offerta. Questo sito fa semplice comunicazione, non è pensato da chi si occupa in modo professionale di risorse umane».

Venendo alle dinamiche delle professioni, quale situazione state riscontrando?

«La nostra struttura europea, l'ECSSA, svolge costanti monitoraggi. Per la ricerca di personale qualificato, Germania, Francia, Belgio, Lussemburgo e Gran Bretagna hanno recuperato nel 2010 i valori pre-crisi del 2007. Noi, invece, siamo in negativo del 35 o del 40%, la Spagna del 50%. Questi numeri italiani, al di là della crisi, sono imputabili anche alla menzionata devastazione del mercato. E problematico appare, talvolta, anche l'universo delle agenzie di somministrazione i cui consulenti non sono sempre all'altezza. Capita, per esempio, che un reclutatore poco più che ventenne faccia la selezione per un posto da direttore generale. A volte le aziende tornano da noi, perché i candidati in somministrazione non superano il periodo di prova».

E i candidati italiani sono competitivi rispetto al loro omologhi europei?

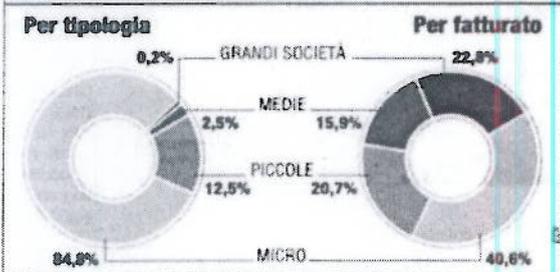
«Continuiamo a riscontrare aspetti negativi “classici”: in primis, scarsa propensione alla mobilità e lacune nelle conoscenze linguistiche. Altra difficoltà: gli italiani si laureano tardi rispetto ai colleghi europei, 26-27 anni contro i 24 della Gran Bretagna. Più in generale, poi, il paese non investe nei talenti: nelle aziende prevale una certa gerontocrazia. Ovviamente i senior non sono da rottamare, ma altrove, dove la pensione arriva anche più tardi, i talenti giovani sono apprezzati perché mettono in moto meccanismi di stimolo molto importanti. Qui da noi ragazzi in gamba non mancano, se è vero che circa 160 mila laureati sono andati all'estero quest'anno. E sembra che ne torneranno solo 10 mila: segno che sono apprezzati dove per loro c'è un ambiente ricettivo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

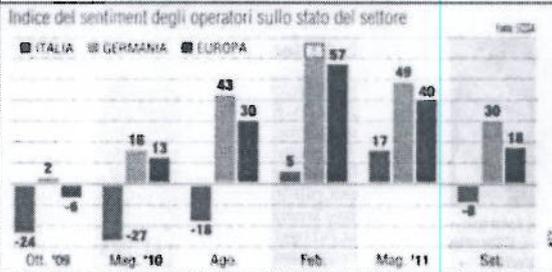




**IL MANAGEMENT CONSULTING IN ITALIA**



**RICERCA E SELEZIONE PERSONALE A CONFRONTO**



**Gilberto Marchi**, vicepresidente di **Assoconsult**