

ECONOMIA & CARRIERE

GRANDI IMPRESE DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

PRAXI

ALDO CINCO

“

Il reclutamento avviene per il 70% con inserzioni ospitate sia dalla carta stampata sia dal Web. Solo il 10% privilegia Internet



Professionisti, riparte la «caccia»

Praxi: dopo anni di stasi accelera la ricerca di personale qualificato

Aldo Cinco è coordinatore nazionale Risorse Umane di Praxi, una delle società leader nella «caccia di teste» in Italia, un'impresa che opera da 40 anni nella consulenza direzionale applicata al management delle risorse umane.

Quali sono le prospettive occupazionali del nostro mercato del lavoro?

Siamo in una fase di leggera ripresa delle dinamiche domanda-offerta di profili qualificati. In controtendenza sul brusco rallentamento iniziato nella primavera del 2001 e consolidatosi dopo gli attentati alle Torri gemelle. Da allora l'offerta di lavoro qualificato ha rallentato di oltre il 50%, anche se non si è mai fermata.

Come si spiega questa tendenza?

Si può utilizzare la metafora dell'auto. Con l'attuale visibilità del mercato l'impresa si comporta come un conducente nella nebbia a banchi: frena e accelera in continuazione in relazione alla percezione di visibilità. Utilizza il pedale del freno, ossia del monitoraggio e del contenimento dei costi (privilegiando le aree finance, contabilità analitica, controllo di gestione, reporting, logistica e acquisti) e il pedale dell'acceleratore per sviluppare le attività commerciali. Ciò spiega la costante ricerca di figure di spinta del prodotto, quali agenti e venditori, specialisti del marketing operativo, export e development manager, capi area, national key account, direttori vendita e direttori commerciali.

Come sono cambiati i canali di reclutamento?

Il 70% delle inserzioni è veicolato contemporaneamente su carta stampata e su web, il 20% solo su stampa e il 10% solo su web. L'inserzione sul quotidiano resta quindi un pilastro insostituibile. I profili del settore Ict sono facilmente intercettabili via Internet in quanto navigatori abituali dei siti specializzati nel lavoro. Le risposte in ogni caso sono ormai

al 95% via mail. Sempre meno vengono utilizzati il fax o la posta tradizionale.

Qual è il profilo dell'attuale mercato del lavoro?

Quando parliamo di mercato del lavoro facciamo spesso un grave errore di approssimazione. Non c'è un unico mercato ma tanti micro mercati e alcuni di questi sono chiusi, impermeabili, sia perché sono numericamente davvero piccoli, sia perché hanno procedure di reclutamento informali e a volte corporative, per esempio nell'editoria, nella comunicazione e nell'arte-cultura. D'altro canto la nautica e il tessile stanno lentamente abbandonando la tendenza storica all'autosufficienza e rientrando nella dinamica comune del mercato del lavoro. Le aziende più importanti della filiera nautica, un tempo gestite secondo logiche artigiane, oggi collocano al vertice e nelle posizioni intermedie, manager e professional di provenienza industriale e/o fi-

nanziaria. Nel tessile, poi, si entrava con i calzoni corti da posizioni operative e si faceva una lenta crescita interna, ora ci si spinge verso altri stili gestionali.

Siamo oggi in un mercato più flessibile o maggiormente precario?

Indubbiamente più flessibile, anche se la maggioranza delle offerte di lavoro qualificato gestite dalla nostra società (top management, middle management e professional) prevede ancora contratti a tempo indeterminato. Tuttavia la flessibilità introdotta dalla Legge Biagi si è rivelata un'importante strumento per adeguare le imprese alle dinamiche del mercato. Le aziende però non utilizzano ancora appieno le possibilità offerte dalla legge, soprattutto riguardo ai contratti a termine.

Sono contratti efficaci ai fini della stabilizzazione lavorativa?

Spesso i contratti di somministrazione, della durata fino a sei mesi, vengono utilizzati a fini valutativi e di «prova lunga» finalizzata all'inserimento a tempo indeterminato. Per i profili più operativi sono invece molto diffusi i contratti a termine con durata inferiore ai due-tre mesi, per rispondere a esigenze temporanee e per far fronte a picchi di lavoro stagionale. Altro caso è quello dello sviluppo esponenziale dei call center, che necessitano di personale giovane, flessibile e disponibile a lavorare a turni, per il quale il lavoro spesso è integrazione del reddito mentre ancora si sta studiando. In conclusione i contratti a termine non vanno demonizzati ma applicati dalle imprese con misura e nel rispetto della legge. Infatti non hanno reso più precario il mondo del lavoro, perché frequentemente hanno fatto emergere situazioni di illegalità e di sfruttamento, obbligando alla sottoscrizione di un contratto di lavoro pur se temporaneo.

Thomas Mackinson

L'identikit



Aldo Cinco, 55 anni, laureato in Scienze politiche, ha una lunga esperienza sul campo. Da 30 anni è nel settore del personale e da 20 è coordinatore risorse umane di Praxi.

IL PREMIO

Gli «eccellenti» delle risorse umane

Non distribuisce medaglie né consegna onorificenze pubbliche da cavaliere o maestro del lavoro. È un'iniziativa puramente privata che ha l'obiettivo di premiare i protagonisti del mondo del lavoro. Alla seconda edizione, il «Premio nazionale mondo del lavoro» verrà assegnato giovedì prossimo a palazzo Mezzanotte a Milano. L'iniziativa è di Gidp/Hrda, l'associazione a cui fanno riferimento un migliaio di direttori del personale, in partnership con Manpower. Verrà premiato chi si è distinto nel tema risorse umane in tre categorie: persone, opinion leader, istituzioni. Si terrà anche una tavola rotonda, «Oltre Lisbona: quale futuro per l'Europa del terzo millennio», moderata dal direttore del Sole 24 Ore Ferruccio De Bortoli a cui parteciperanno, tra gli altri, Alfredo Ambrosetti, Alberto Bombassei e Alessandro Profumo.