

Come trovare lavoro

Un'attività che oramai è diventata un vero e proprio lavoro per la maggior parte delle persone e da cui tutti, almeno una volta nella vita, sono dovuti passare, è quella di attivarsi per la ricerca di un impiego lavorativo e spesso si vive questa ricerca come un disagio, soprattutto quando dopo un certo tempo passato a sforzarsi in questo senso, non si riesce a trovare un lavoro o magari nemmeno ad arrivare alla fase di colloquio.

Il primo passo per cercare lavoro è di affrontare con calma questa ricerca e soprattutto conoscere le regole per dosare ed indirizzare bene le proprie forze.

A questo scopo diamo una serie di consigli pratici per procedere correttamente alla ricerca di lavoro:



CENTRI PER L'IMPIEGO E AGENZIE PER IL LAVORO

In Italia a svolgere attività di intermediazione di manodopera vi sono sia soggetti pubblici, come i Centri per l'Impiego, sia soggetti privati come ad esempio le agenzie per il lavoro (la nuova denominazione delle agenzie interinali) che ricercano figure lavorative a vari livelli.

Può apparire banale dirlo ma è **indispensabile sapere, nell'accingersi a cercare lavoro, quale tipo di impiego si sta cercando.**

Un operatore di orientamento del Centro per l'Impiego può dare aiuto per capire le professioni più adatte ai propri studi, esperienze, conoscere i propri punti forti e punti deboli ed a dare una serie di consigli su come compilare un curriculum.

Sempre gli operatori del Centro per l'Impiego possono fornire elenchi di imprese in cerca di personale a cui inviare la propria candidatura, elenchi di bandi pubblici e graduatorie pubbliche aperte.

Gli indirizzi – sia web che fisici – dei Centri per l'Impiego sono in genere elencati sui siti delle province oppure si può chiederli all'URP - Ufficio Relazioni col Pubblico provinciale. Sia i Centri che le agenzie interinali sono poi autorizzati a pubblicare tutte le loro offerte sui siti della Borsa Lavoro regionale che hanno un indirizzo standard: www.borsalavoro.nomeregione.it (ad esempio www.borsalavoro.lazio.it, ma si tenga conto però che la realizzazione dei siti di alcune regioni italiane è ancora in fase di realizzazione).

Certo, i Centri per l'Impiego potrebbero funzionare meglio di quanto non facciano in realtà. I dati che ogni anno mette in mostra la Confartigianato mostrano che a trovare lavoro con i CPI sono solo una minima parte di coloro che ne fanno richiesta, attestando così la sostanziale inefficienza di un sistema che costa allo Stato più di quattrocento milioni di euro ogni anno. Un motivo di questa inefficienza è data anche dal fatto che sono davvero poche le imprese che si rivolgono ad un CPI per la ricerca di personale, pari ad appena il 2,2%

delle imprese nazionali, la gran parte restante preferisce invece utilizzare altri canali come le agenzie interinali, gli annunci su siti internet e prima ancora il sistema della “conoscenza”. La rete di relazioni è a conti fatti il primo sistema di ricerca lavoro da parte delle aziende in oltre il 60% dei casi. Se volete iscrivervi, comunque, basta recarvi presso il CPI della vostra provincia di residenza con i documenti al seguito e compilare la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro.

Il concorrente “privato” del Centro per l’impiego è l’Agenzia per il lavoro. La differenza è, oltre che nello status pubblico/privato, nella possibilità per ciascun individuo di poter iscriversi contemporaneamente a tante Agenzie per il lavoro quante se ne desidera, mentre l’iscrizione al CPI è limitata a quello della sola provincia di residenza. L’Agenzia per il lavoro offre lavoro “somministrato”, cioè a termine e provvisorio, tra quelle più conosciute ricordiamo, in ordine alfabetico, Adecco, GiGroup, KellyServices, Manpower, Metis, Orienta, PagePersonnel, Umana.

L’AUTOCANDIDATURA E INTERNET

Identificati i potenziali datori di lavoro la prima mossa possibile è quella di compilare un elenco di aziende che, legate o no all’ambito di studi o esperienze effettuate e comunque alle proprie aspirazioni, potrebbero essere interessate alla candidatura.

Sicuramente avvalendosi di Internet si utilizza uno strumento molto ricco che consente di risparmiare tempo e risorse ed accedere ad un alto numero di offerte di lavoro aggiornate e ai siti delle aziende dal profilo cercato.

Si può quindi cercare il sito di tali aziende per procedere alla candidatura e visitare la sezione “job” o “lavoro” o “contatti”. Preventivamente è opportuno comunque visitare anche la sezione “[chi siamo](#)”, cioè cercare di capire a chi ci si sta rivolgendo nel caso si voglia proporre una candidatura. Le aziende con una propria sezione per candidature di lavoro solitamente sono di dimensioni medio – grandi e si può allo stesso tempo consultare quali sono le posizioni aperte disponibili.

Sempre sul Web inoltre si possono consultare centinaia di siti dedicati al lavoro, la maggior parte permette un’iscrizione gratuita necessaria per poter inviare la propria candidatura a seguito di annunci da parte di aziende. Alcuni sono portali che offrono propri annunci che consentono il contatto con le aziende rispondendo agli stessi. Altri sono invece dei veri “motori di ricerca” per annunci di lavoro, come ad esempio CareerJet, Trovit Lavoro e JobRapido, che mostrano i risultati da tanti siti differenti per le parole chiave immesse, per la località indicata, o anche per la tipologia di impiego o altri parametri inseriti.

Tra i portali per il lavoro ricordiamo [Monster.it](#), con sezione talent per neolaureati, beknown per cercare tramite social network, i profili aziendali per la ricerca per azienda. Fornisce anche consigli su come scrivere il cv o la lettera di presentazione per candidarsi; [Infojobs](#), permette di cercare gli annunci per

località, categorie e tipo di impiego, ordinando i risultati per vari fattori e visionare di volta in volta lo stato della propria candidatura;

Vi sono anche siti in cui non è necessario registrarsi per rispondere ad annunci di lavoro, sebbene è sempre consigliato inviare un cv aggiornato e una lettera di presentazione motivata. È il caso ad esempio della sezione lavoro di subito.it e kijiji.it. Quasi tutti i siti hanno anche un servizio “alert” grazie al quale poter ricevere via mail gli annunci maggiormente indicati per il profilo o i profili ricercati, anche suddivisi per area geografica.

CONOSCENZE DIRETTE E NETWORKING

Ancora oggi in Italia, nonostante esistano diverse centinaia di società di ricerca lavoro e head hunting, oltre il 40% del mercato del lavoro transita attraverso il canale delle conoscenze dirette.

A questo meccanismo si associa a volte un significato deteriore, la prima cosa che si pensa è che occorra essere raccomandati per trovare lavoro. Ma in verità non è (sempre) così: si tratta di un fenomeno che trae origine da motivazioni diverse e molto semplici, quali ad esempio la volontà di venire in contatto con professionalità certificate da persone di fiducia, di evitare i costi di una selezione, ecc.

Quali che siano le motivazioni, il vero problema rappresentato da questo meccanismo di ricerca e selezione è la bassa visibilità, trasparenza e accessibilità delle opportunità di lavoro che transitano attraverso questo canale informale.

Cosa fare quindi? Informare tutti i propri parenti e conoscenti che si è alla ricerca di un'occupazione. E' opportuno anche domandare loro di passare parola.

Quindi se frequentate posti di ritrovo, palestre, associazioni o qualunque altro ritrovo sociale, sia esso fisico o virtuale (ad esempio Forum di discussione, blog, social network su Internet) non abbiate paura di chiedere se qualcuno è a conoscenza di opportunità lavorative perché siete alla ricerca di un lavoro. Su Internet poi è molto facile trovare gruppi di persone appassionate di un qualche argomento. Se partecipate a questi "gruppi" (organizzati sotto forma di forum, siti, blog, pagine facebook ecc.) verrete in contatto anche con persone che lavorano nel campo. Un'ottima opportunità quindi, da sfruttare al meglio.

Proprio su questa logica, ad esempio, si fonda il social network oggi leader nel campo del lavoro: LinkedIn. un network creato esclusivamente per finalità professionali (a differenza di altri social come Facebook) e che risulta essere un mezzo importante per rendersi conto di cosa offre il mercato di lavoro a partire dai propri contatti. La propria pagina consente di gestire un curriculum online dove mostrare le proprie esperienze lavorative, il percorso di studi seguito, le competenze maturate, così che chiunque visiti la vostra pagina possa rendersi immediatamente conto di quali siano le vostre capacità. Inoltre, vi è la possibilità di ottenere delle "segnalazioni", vale a dire delle attestazioni fatte da colleghi e datori di lavoro sul vostro modo di lavorare e sulla vostra serietà, che sono un ottimo viatico per far capire che siete dei lavoratori affidabili. Anche su LinkedIn, infine, è possibile partecipare a progetti online

ed entrare a far parte di gruppi tematici, il cui ambito rimane quello del mondo del lavoro e che possono essere importanti per ricercare nuove opportunità.

Il sistema dei contatti si fonda sulle conoscenze in comune che si hanno con gli altri. Per cui, potrete contattare qualcuno che risponde al vostro ambito lavorativo che non conoscete direttamente ma con cui, ad esempio, avete un contatto in comune. In questo modo diventa più facile presentarsi ed ottenere l'attenzione desiderata. LinkedIn offre anche una versione Premium a pagamento, che presenta questi ulteriori vantaggi: connettersi più facilmente con recruiter e dirigenti d'azienda; maggiori possibilità di essere notati nelle ricerche effettuate dalle aziende; avere maggiori dettagli sugli annunci di lavoro, come il nome completo ed i contatti di un'azienda.

LETTERA DI PRESENTAZIONE E CURRICULUM VITAE

Fondamentale nel candidarsi è produrre una lettera di presentazione personalizzata che evidenzi il profilo professionale per il quale ci si propone e le motivazioni che spingono ad una autocandidatura. Evitate, quindi, di procedere a lettere di presentazione "copia-incolla", tutte uguali indipendentemente dall'azienda o dal tipo di annuncio a cui rispondete, o peggio ancora copiate da internet. Ricordate che la lettera esprime il vostro interesse e la vostra sincerità nel voler lavorare presso l'azienda e per il profilo individuato. Il fatto che sia personalizzata non è una pretesa, ma una necessità. In caso contrario, un recruiter si accorge immediatamente che la lettera è di scarse motivazioni, con alte probabilità di essere scartati.

Oltre alla lettera va inoltrato un [curriculum vitae](#) che è al contempo un biglietto da visita e la sintesi delle esperienze di studio e di lavoro. Questo va compilato correttamente e deve essere, chiaro e sintetico . Si consiglia di non mandare curriculum in maniera indiscriminata ma valutare con attenzione l'azienda cui si sceglie di inoltrarlo e personalizzarlo appositamente.



Conclusioni

Come è evidente, oggi i canali disponibili per candidarsi ad un profilo lavorativo e per cercare occupazione sono tra i più disparati. La cosa migliore è percorrerli tenacemente tutti, senza distinzioni: muovendosi su più fronti è più probabile ottenere dei risultati rapidamente. Ricordate di diffidare sempre degli annunci di lavoro troppo generici, del tipo “Azienda leader offre lavoro nel settore marketing. Nessun titolo di studio richiesto, solo buona volontà”. Il più delle

volte si tratta di annunci per lavori porta a porta o di call center, cui potete evitare di rispondere a meno che non sia quello il vostro interesse. **Sviluppate soprattutto la vostra rete di relazioni che al termine degli studi è il migliore strumento di cui disponete.** Buona ricerca...e quando finalmente sarete convocati, preparatevi al meglio al “faccia a faccia” del colloquio di lavoro

LE COMPETENZE RICHIESTE DAL MERCATO DEL LAVORO

Le competenze trasversali, intese come l’insieme di “ qualità professionali di un individuo in termini di conoscenze, capacità e abilità, doti professionali e personali, atteggiamenti”, diventano oggi il vero valore aggiunto che lo stesso possa esprimere nel contesto lavorativo. Oggi le imprese hanno sempre più bisogno di persone capaci di lavorare in team, proattive e orientate al risultato.



Manpower Group ha svolto una indagine in collaborazione con il Dipartimento di Scienze della Formazione e Psicologia dell’Università degli Studi di Firenze al

fine di creare le basi di un osservatorio nazionale sulle competenze trasversali (le cosiddette *soft skills*) riconosciute e richieste dal mercato del lavoro per ruoli operativi, ruoli manageriali e ruoli dirigenziali. L'efficacia della matrice individuata è stata testata su un campione di aziende per verificare l'attinenza del panel di competenze in relazione ai bisogni del mercato del lavoro.

La ricerca è stata condotta nel periodo da dicembre 2013 a gennaio 2014 ed ha raccolto complessivamente 616 risposte da aziende di piccole, medie e grandi dimensioni (di cui 41% di aziende multinazionali operanti anche fuori dal territorio italiano).

Il modello proposto prevede tre set di competenze, uno per ciascun ruolo organizzativo, relativamente ai **ruoli operativi e di entry level** quelle più richieste riguardano la **capacità di saper lavorare in un gruppo** e **l'orientamento al raggiungimento di un risultato**, non arretrando di fronte alle difficoltà. A livello individuale è richiesta anche una **flessibilità cognitiva**, ossia l'attitudine a dimostrare interesse e curiosità verso le nuove opportunità. Nel set ideale di caratteristiche rientrano altre due competenze, **l'iniziativa** e **l'energia**, essenziali per emergere in un gruppo e fare la differenza.

Le aziende ricercano sempre di più nei collaboratori le competenze definibili "intangibili" e si orientano a migliorare le competenze tecniche con interventi di formazione. La competenza tecnica, in sostanza, pur essendo ritenuta decisamente importante, sembra non essere più sufficiente. Dovendo fare una scelta, si punta a coloro che sono dotati di "soft skills", pur con alcune insufficienze specialistiche, rispetto a chi si dimostri altamente competente sul piano tecnico ma debole su quello delle caratteristiche personali.

Diventa così imprescindibile, per chiunque si accosti al mondo del lavoro **avere una chiara comprensione del proprio potenziale relativamente agli ambiti *soft* delle competenze.**

Ma bisogna tener presente che

- la formazione che i giovani ricevono dall'università è fortemente orientata all'acquisizione e rinforzo delle competenze tecniche e ben poco spazio è lasciato all'ambito dei talenti personali;
- non esistono strutture specifiche a cui rivolgersi per effettuare una valutazione delle proprie *soft skills*;

- i luoghi che offrono servizi formativi e/o di consulenza su questi temi non risultano essere “sintonizzati” con i canali informativi utilizzati dai giovani.

Manageritalia Roma con “Training to talent” – un corso di formazione post laurea a cui si accede con un colloquio di selezione - mette in campo delle modalità formative che facilitano l’acquisizione e il rinforzo delle soft skills accompagnate a modalità di valutazione, da integrate con quelle proprie delle aziende , per il *check up* delle competenze personali. Il bando dell’edizione 2017 del corso è in diffusione in diversi atenei romani tra cui Roma Tre.