

L'INSERZIONE IMPERFETTA

COME LEGGERE UN ANNUNCIO DI LAVORO E CAPIRCI QUALCOSA

CAPITOLO I

LA STORIA CHE NON C'É

- Le inserzioni prima della riforma
- L'avvento del mercato e delle agenzie
- Pregiudizi da accantonare

LE INSERZIONI PRIMA DELLA RIFORMA

Mi sono domandato se alcune note storiche sulla nascita e l'evoluzione del mercato del lavoro in Italia avrebbero potuto annoiare. Rimango un inguaribile umanista e continuo a pensare che la storia possa insegnare qualcosa.

Per capire le attuali difficoltà e l'arretratezza della comunicazione fra chi cerca e chi offre lavoro, bisogna infatti ricordare che le barriere culturali e mentali, esistenti ancora oggi negli atteggiamenti delle aziende, dei selezionatori e dei lavoratori, trovano causa e origine nel **sottosviluppo storico** del nostro mercato del lavoro. Anzi, fino a pochissimi anni fa, il mercato del lavoro in Italia ufficialmente non esisteva nemmeno. Possiamo parlare di "mercato del lavoro" solamente dalla entrata in vigore della riforma introdotta con la cosiddetta Legge Biagi nel 2003 (legge 30/03).

Prima della riforma, lo sviluppo dei meccanismi di incontro fra domanda e offerta di lavoro era praticamente bloccato dalla **mancanza di regole certe**, che potessero fornire qualche riferimento per orientarsi nel grande vuoto lasciato dal disfacimento del collocamento pubblico obbligatorio.

Il sistema del **collocamento pubblico obbligatorio** era stato istituito nel 1949 nel tentativo di "*garantire eque pos-*

sibilità di lavoro ad ogni cittadino". Secondo il principio dell'obbligo di assunzione dei lavoratori iscritti all'ufficio di collocamento, l'azienda non poteva assumere il "candidato ideale", ma doveva rivolgersi all'ufficio pubblico e prendersi il primo lavoratore in lista. Chi si ritrovava in cima alla graduatoria doveva essere assunto. Un sistema che si era ben presto rivelato troppo burocratico e totalmente inadeguato rispetto alle esigenze delle aziende ed alle aspirazioni dei lavoratori.

Negli anni successivi, introducendo una eccezione qua e una là, il sistema del collocamento pubblico era stato demolito. I lavoratori e le aziende potevano incontrarsi liberamente, ma non erano mai state definite le regole di questo incontro. In questo regime, che ormai sfiorava l'anarchia, le inserzioni di lavoro erano quasi una eccezione: **meno dell'1%** degli incontri fra domanda e offerta di lavoro passava attraverso gli annunci pubblicati sui giornali.

Le inserzioni di lavoro si erano ricavate qualche spazio solamente all'interno di due nicchie di mercato ben distinte. Da un lato, gli annunci pubblicati sui quotidiani nazionali avevano costi molto elevati per l'inserzionista (due, quattro... dieci milioni delle vecchie lire) e si limitavano alla ricerca di profili professionali **alti o altissimi**. Dall'altro, i cosiddetti annunci gratuiti (o "economici", o di "piccola pubblicità")

riguardavano opportunità di lavoro di **profilo bassissimo**, infimo e spesso truffaldino.

Tra i due estremi, **il nulla o quasi**. Le fasce di mercato più diffuse, le opportunità di lavoro per gli operai e gli impiegati, gli annunci dedicati ai posti di lavoro più onesti, erano relegate nelle pagine di qualche quotidiano di provincia, dove si riuscivano a scovare quattro o cinque inserzioni "serie" alla settimana.

La latitanza delle inserzioni e più in generale la mancanza di comunicazione fra le aziende e i lavoratori, erano lo specchio di un Paese che, malgrado 50 anni di democrazia, non conosceva una vera e propria forma di mercato del lavoro. Anzi faticava (e fatica spesso tutt'ora) ad ammetterne l'esistenza stessa anche dal punto di vista **ideologico**.

L'AVVENTO DEL MERCATO E DELLE AGENZIE

Il concetto di mercato del lavoro è, dunque, qualcosa di molto **recente** in Italia. Il primo scossone è arrivato dalla legge Treu del 1997, approvata da un governo di centrosinistra. Mentre la riforma vera e propria è stata approvata nel 2003, la già citata Legge Biagi, voluta da un governo di centrodestra.

Il problema della creazione delle regole nell'incontro fra domanda e offerta di lavoro, ben al di là delle strumentalizzazioni di parte, era ed è **condiviso sia a destra che a sinistra**. Infatti il professor Marco Biagi era consulente sia dei governi di sinistra che dei governi di destra. E per questo motivo è stato assassinato.

Nel 1997 la Legge Treu (legge 196/97), con l'introduzione del contratto interinale (dove il lavoratore non viene assunto dall'azienda, ma da una organizzazione che lo "affitta" alle imprese), ha portato all'esordio delle prime **agenzie di intermediazione**. Non è questa la sede per esaminare i limiti strutturali del contratto interinale. Bisogna invece sottolineare che l'avvento di queste agenzie ha scosso radicalmente gli antichi meccanismi di incontro fra chi cerca e chi offre lavoro.

Le agenzie hanno dovuto investire moltissimo nelle **strategie di marketing**, per farsi conoscere dai lavoratori e dalle aziende. In pochi mesi, la comunicazione sul mercato del lavoro è passata dal nulla al tutto. Quantità impressionanti di inserzioni di lavoro hanno alluvionato i mezzi di comunicazione più diversi. E gli italiani hanno cominciato a familiarizzare su grande scala con i concetti di curriculum, lettera accompagnatoria, sigla di riferimento, requisiti richiesti, modalità di presentazione della candidatura.

Si è anche creata una **confusione** non indifferente. Le agenzie, che in questi ultimi anni hanno allargato la loro attività dal lavoro interinale anche a tutte le altre forme contrattuali, comprese le assunzioni a tempo indeterminato, coinvolgono meno del 10% degli incontri fra domanda e offerta di lavoro. Insomma, gli annunci che passano attraverso le agenzie non rappresentano affatto tutto il mercato, ma solamente una piccola parte.

E **gli altri**, come si incontrano? La conoscenza diretta, la lettera del parroco, il favore del sindacato, la presentazione, la raccomandazione continuano a dettare legge, senza passare attraverso alcuna forma di inserzione. E' comunque ipotizzabile che, nel volgere di qualche anno, i lavoratori e le aziende arriveranno ad incontrarsi attraverso gli annunci almeno nel 50% dei casi, come succede nei paesi anglosassoni.

Infatti, anche in Italia, l'importanza delle inserzioni continua a **crescere**, soprattutto grazie all'avvento di internet. Non soltanto da parte delle agenzie. Le aziende stanno prendendo confidenza con le nuove opportunità di comunicazione nella ricerca dei collaboratori. Magari con un po' di fantasia e molto fai da te. Un **caos creativo** che, comunque, comincia a produrre qualche annuncio ben fatto, finalmente trasparente e comprensibile.

PREGIUDIZI DA ACCANTONARE

L'introduzione di nuove regole nell'incontro fra domanda e offerta di lavoro ha certamente dato uno scossone alle abitudini mentali dei lavoratori e delle aziende. Ma la riforma del mercato del lavoro, avviata nel 2003 con la Legge Biagi, è ancora troppo **giovane** e deve confrontarsi ogni giorno con i pregiudizi più antichi.

La difficoltà di comunicazione rimane ancora condizionata da vere e proprie **barriere culturali** che segnano pesantemente l'atteggiamento delle parti in causa, cioè le aziende, i lavoratori e gli stessi selezionatori del personale:

- l'azienda è vista, e spesso si comporta, come "il padrone" non soltanto dei muri e dei macchinari, ma anche dell'anima del collaboratore
- il responsabile del personale ed il selezionatore non riescono a spogliarsi dal ruolo di "caporali", quei personaggi che andavano in piazza e ogni mattina sceglievano i lavoratori/schiavi, sulla base della simpatia, della sottomissione e del costo limitato
- i lavoratori non fanno poi molto per liberarsi dall'atteggiamento tipico del "faticatore" (anche nelle espressioni dialettali non si lavora, ma si va "a faticare") invece di provare a sentirsi e trasformarsi in "risorse" professionali per l'azienda e per sé stessi.

Passeranno decenni prima che questi atteggiamenti possano decadere e scomparire dalle dinamiche del mercato del lavoro. O forse non scompariranno mai. Ma se il nostro obiettivo non è lo scontro (negli affari, nei sentimenti, nella ricerca di un lavoro o di un nuovo collaboratore), per capire meglio il mercato e le sue regole, per trovare il bandolo della matassa in una inserzione o in un colloquio di lavoro, è meglio **accantonare i pregiudizi** assumendo un atteggiamento costruttivo.

Per capire, dalla semplice lettura, se il testo di una inserzione ha alte probabilità di nascondere una truffa o potrebbe introdurci al lavoro ideale, non dobbiamo rinunciare alle nostre convinzioni personali, etiche o politiche. E' però necessario cercare il confronto e il dialogo. Anzitutto, cercando di **capire** il linguaggio, le ragioni ed anche gli errori della controparte.

LIBERA CIRCOLAZIONE DELLE IDEE - DIRITTI RISERVATI

Questo documento è pubblicato esclusivamente online ed in forma di ebook. Ne è consentita la libera circolazione in versione completa o anche in parte, a patto che non venga apportata alcuna modifica formale o sostanziale al testo, al formato elettronico o a quello eventualmente stampato su carta. In ogni eventuale passaggio o trasmissione, rimane obbligatorio citare l'autore Roberto Marabini e la fonte da cui il documento è stato scaricato, ovvero il sito www.lavoratorio.it. Per chiarimenti e informazioni: info@lavoratorio.it

LAVORATORIO.IT