

Dove va la selezione?

**Il presente e futuro della ricerca del personale in Italia
secondo Gilberto Marchi, presidente di Assores**

di Roberto Marabini

Qual è la differenza fra una agenzia per il lavoro generalista ed una società di ricerca e selezione del personale? Potrebbe sembrare un quiz da concorso pubblico. Anzi, una domandina killer, capace di provocare una strage fra i candidati. Da qualche anno, un po' tutti abbiamo imparato a familiarizzare con le vetrine delle agenzie, i loro annunci attaccati al vetro, i moduli da compilare ed i curriculum da consegnare ad operatrici più o meno simpatiche e disponibili. Ma la definizione dei concetti di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione, rimane argomento di discussione per una ristrettissima cerchia di addetti ai lavori. E nemmeno tutti. Una controprova? Basta oltrepassare la porta di una agenzia e chiedere all'operatrice:

"Scusi, la vostra è una attività di intermediazione o di ricerca e selezione?".

Dieci a uno, la signorina risponderà che sono la stessa cosa. Nemmeno su Wikipedia viene chiarito il dilemma. Quanto basterebbe per creare seri problemi di identità ad Assores, l'associazione fra le società di ricerca e selezione del personale, ed al suo presidente Gilberto Marchi:

"La ricerca e selezione si configura come una consulenza qualitativa all'azienda - spiega serenamente Marchi, che aggiunge - Si tratta di un processo molto più complesso ed elevato rispetto alla semplice intermediazione."

Per rappresentare anche concretamente questo concetto, le agenzie generaliste incontrano i lavoratori nei loro negozi, quasi sempre a bordo strada. Gli specialisti della ricerca e selezione si occupano di quadri e manager, che vengono ricevuti presso le loro sedi e sottoposti ad approfonditi colloqui:

"All'interno delle grandi agenzie ex interinali sono presenti anche dei buoni selezionatori - tiene a precisare il presidente di Assores - ma è difficile poter mantenere

"uno standard qualitativo elevato del servizio, quando si opera attraverso migliaia di negozi diffusi sul territorio e si vogliono effettuare selezioni per posizioni ad alto e medio altro contenuto professionale "

In definitiva, la ricerca e selezione è una consulenza molto più qualificata, e più costosa, rispetto all'attività di intermediazione o di somministrazione. La differenza potrà risultare difficile da individuare nel concreto, magari anche antipatica. Ma è necessario entrare nel merito del confronto. Perché il motivo della chiacchierata con il presidente di Assores, è proprio il tentativo di pubblicare su Lavoratorio.it il primo fotogramma di una sceneggiatura decisamente complessa: leggere il presente ed immaginare il futuro del mercato del lavoro in Italia.

Il nostro percorso si articherà in interviste ai protagonisti istituzionali, e meno istituzionali, dell'incontro fra domanda e offerta di lavoro. Tenteremo di rimanere slegati dalla congiuntura economica, per quanto tragica. Ben al di là dei massimalismi espressi anche da autorevoli (?) protagonisti della vita politica italiana, cercheremo di verificare gli effetti della applicazione, ma anche del mancato rispetto, della riforma Biagi, entrata in vigore ormai sei anni fa.

Dottor Marchi, come giudica l'impatto e l'evoluzione della riforma dal 2003 ad oggi?

"In generale, alla Legge Biagi si attribuisce il merito ed il demerito di avere introdotto nel nostro mercato il concetto di flessibilità. Anche noi professionisti della ricerca e selezione abbiamo spinto molto in questa direzione. Ci sembra corretto che all'inizio della carriera, o in particolari momenti della vita professionale, al lavoratore sia offerta la possibilità di fare un'esperienza flessibile, anche precaria e somministrata. Ma fin dall'approccio a queste nuove forme contrattuali si è creata una gran confusione di fondo. Ad esempio, una esperienza precaria può aver significato se ti viene offerta anche la possibilità di imparare qualcosa, se qualcuno ti insegna una nuova professione. Invece, abbiamo assistito a qualcosa di molto diverso. Ripeto: si è creata da subito confusione. Forse perché si è preteso di introdurre in un giorno un modello di flessibilità reale e corretta che altri paesi avevano impiegato trent'anni a creare."

Confusione sui ruoli dei diversi operatori del mercato, confusione nella applicazione della legge. Nelle parole del presidente di Assores il concetto di "confusione" è ricorrente...

"Per quanto riguarda il ruolo della ricerca e selezione, il problema dipende dalla struttura stessa della riforma del 2003, che era stata concepita tenendo come riferimento le agenzie interinali. Ma il modello genetico dell'attività interinale non ha

nulla a che vedere con la nostra ricerca e selezione. I nostri processi sono completamente diversi da quelli delle agenzie. Tanto per cominciare, i nostri candidati non sono disoccupati. Noi spostiamo occupati da un'azienda all'altra."

E' comunque difficile immaginare la potente lobby delle società di ricerca e selezione del personale nelle vesti della vittima...

"All'interno di Assores esistevano, ed esistono ancora, diverse visioni dello sviluppo della nostra attività. Personalmente, credo che dobbiamo spingere per il recupero della nostra identità professionale originaria ma in chiave più moderna e propositiva. Probabilmente, sono stato eletto presidente dell'associazione di categoria perché questa era la mia proposta e il mio obiettivo."

Quali sono le azioni concrete di Assores in questa direzione?

"Sinceramente, credo che l'attività delle società di ricerca e selezione dovrebbe essere stralciata rispetto a gran parte dell'intera riforma del mercato. Nel concreto, puntiamo a risolvere tre questioni fondamentali per la nostra categoria: eliminare l'obbligo della costituzione in società, modificare il rapporto con la Borsa Lavoro del Ministero, intensificare la lotta all'abusivismo."

Perché la ricerca e selezione dovrebbe essere esonerata dalla costituzione in società?

"La natura della maggior parte dei nostri associati è quella dello studio professionale. Siamo anche i più esposti agli alti e bassi delle congiunture economiche, e in un periodo come questo la struttura di bilancio cui è obbligata una società rischia di stritolarci. Anche il capitale sociale minimo previsto dalla legge è assolutamente immotivato: le agenzie di somministrazione, attraverso il capitale, devono garantire lo stipendio dei lavoratori, mentre noi non dobbiamo garantire lo stipendio di nessuno. Congelare le risorse di un piccolo studio professionale sotto forma di capitale sociale è un sacrificio enorme ed inutile."

In tema di Borsa Lavoro, bisogna ricordare che questo sistema informatico doveva essere uno dei pilastri della riforma. Doveva registrare e rendere consultabili tutte le opportunità di lavoro gestite dalla agenzie private e dai centri pubblici per l'impiego. Un flop. Che però, a tutt'oggi, obbliga i selezionatori a trasmettere anche al Ministero tutte le ricerche di personale pubblicate sui mezzi di comunicazione ma il sistema non funziona nonostante siano stati spesi milioni di euro per crearlo.

"Come ho già detto, la ricerca e selezione del personale non sposta disoccupati. Inutile

creare false aspettative, mettendo tutte le nostre ricerche nel calderone. Non dico che dovremmo essere esonerati da questo obbligo, ma credo sarebbe opportuno creare sul sito di Borsa Lavoro un link dedicato alla specificità delle nostre inserzioni. Ma soprattutto è indispensabile che il sistema funzioni perfettamente e che rispetti le regole della privacy "

L'abusivismo è ancora così diffuso?

"E' aperto il dibattito nei confronti dei consulenti del lavoro: si è voluta consentire la nostra attività anche a questa categoria professionale, ma crediamo che il calcolo delle paghe e dei contributi non abbia nulla a che vedere con la natura della ricerca e selezione. Quanto all'abusivismo vero e proprio, le norme, più che modificate, andrebbero fatte rispettare. Sembra che solamente la nostra associazione sia interessata alla emersione delle irregolarità. Non parlo soltanto dei personaggi più diversi, anche commercialisti o avvocati, che si inventano selezionatori del personale. Andrebbero valutati con attenzione molti siti di recruiting online, verificando se le loro attività sono conformi alla legge. Dobbiamo infine scontrarci con fenomeni di vera e propria criminalità organizzata, strutture che in forme diverse reclutano persone all'estero, magari etichettandolo come personale qualificato, per poi svenderlo sottobanco come lavapiatti agli alberghi della riviera romagnola, quando va bene..."

Le prospettive di questa battaglia campale?

"Abbiamo trovato molta disponibilità al confronto presso il Ministero del Lavoro e stiamo collaborando alla individuazione di eventuali modifiche di legge."

Il futuro della categoria?

"Proprio nei mesi precedenti l'esplosione di questa crisi economica, che sembra aver bloccato ogni scelta, stavamo notando un cambiamento di rotta da parte delle aziende. Quando le agenzie interinali avevano cominciato ad occuparsi di intermediazione, molti nostri clienti storici si erano affidati a loro anche per le ricerche di quadri e dirigenti: una scelta effettuata per una semplice questione di costi. Un calcolo che non aveva considerato il valore strategico di queste selezioni per il presente e il futuro dell'impresa. Se sbagli il nuovo direttore, o una figura professionale di medio-alto livello, tutta l'azienda rischia di andare in crisi. Bisogna dire che molti clienti stanno tornando a rivolgersi a noi."

Chi è Gilberto Marchi

Gilberto Marchi, 55 anni, ha maturato un'esperienza di oltre 30 anni nel settore delle Risorse Umane. Nella prima parte della sua carriera professionale, è stato Responsabile del Personale in un'azienda grafica/editoriale/radiotelevisiva di Verona e in un'attività turistico-alberghiera in provincia di Rovigo, Direttore del Personale di un'industria cartaria di Trieste (con 1000 dipendenti) e, successivamente, di un'industria calzaturiera di Verona (700 dipendenti).

Nel 1986, ha creato lo Studio Marchi, specializzato nella ricerca e selezione del personale e nella consulenza per la gestione delle risorse umane e nelle relazioni industriali.

Gilberto Marchi è stato inoltre Presidente della Sezione Terziario Consulenza D'impresa presso Confindustria di Verona e, in quanto tale, è attualmente membro della Sezione Terziario Consulenza d'impresa di Confindustria Veneto.

E' presidente di Assores, l'associazione fra le società di ricerca e selezione del personale, dal gennaio 2007.

La carta d'identità di Assores

Assores è l'Associazione Italiana delle Società di Ricerca e Selezione, Executive Search e Consulenza Direzionale per le Risorse Umane e raggruppa oggi circa 150 associati con oltre 1000 consulenti attivi su tutto il territorio nazionale.

Ad Assores, nata nel 1989, fanno capo le società che, previa specifica "autorizzazione del Ministero del Lavoro" svolgono consulenza nella ricerca e selezione del personale e offrono alle aziende committenti e ai candidati garanzie di professionalità e correttezza nello svolgimento delle attività.

L'attività professionale di ricerca e selezione del personale fa la sua comparsa in Italia negli anni cinquanta ma è solo dal 2001 che prende l'avvio la procedura di accreditamento presso il Ministero del Lavoro, espressione di una regolamentazione, confluìta nella Riforma Biagi entrata in vigore il 24 ottobre 2003 alla quale Assores ha dato un importante contributo propositivo.

La ricerca e selezione del personale è uscita così definitivamente dall'alveo della mediazione con il riconoscimento di attività di consulenza di direzione prestata all'azienda e del ruolo assegnato alle associazioni di rilevanza nazionale, aventi come

oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali, per lo svolgimento di attività di intermediazione a favore dei propri associati.

Assores rappresenta quindi gli interessi di categoria e si pone come interlocutore istituzionale nei confronti delle diverse controparti:

- 1 Istituzioni pubbliche: Governo, Ministero del Lavoro, Regioni, Authority per la Privacy
- 2 Parti sociali: Sindacati e altre componenti del sistema associativo italiano ed europeo

Assores costituisce oggi un punto di riferimento nel mondo della Ricerca del Personale, sia per le aziende che per i candidati, e permette di identificare con maggiore facilità la soluzione più idonea ad una specifica esigenza di ricerca.

Scopo primario di Assores è quindi di tutelare i tre protagonisti del mercato, che svolgono ruoli diversi ma di pari importanza: le aziende committenti, i candidati e le stesse società e studi per la ricerca e selezione.

Per questo motivo le società che aderiscono ad Assores sottoscrivono un rigoroso Codice di etica professionale, stilato nel 1989 e adeguato più volte alla realtà del mercato. I principi del codice sono stati ampiamente recepiti dalla normativa che regolamenta il settore.

L'associato Assores è un esperto del mercato del lavoro, un consulente che conosce a fondo il mondo del lavoro e le problematiche dell'Azienda e consiglia l'impresa, con professionalità rigorosa ed efficace, nel reperimento di risorse umane sul mercato.

Requisiti essenziali per aderire ad Assores sono perciò la competenza, l'adesione al Codice di Etica Professionale e la presenza di requisiti minimi previsti dalla normativa attualmente in vigore.

Libera circolazione delle idee - diritti riservati

Questa intervista è pubblicata esclusivamente online nella sezione "Tutto di più forse" del sito www.lavoratorio.it . Ne è consentita la libera circolazione, a patto che non venga apportata alcuna modifica sostanziale al testo riportato. In ogni eventuale passaggio o trasmissione, rimane obbligatorio citare l'autore dell'intervista e la fonte da cui è stata scaricata, ovvero il sito www.lavoratorio.it . Per chiarimenti e informazioni: info@lavoratorio.it