

Il Sole **24 ORE**

# GUIDA *al* LAVORO

SETTIMANALE DI AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE,  
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, DIRITTO E SICUREZZA DEL LAVORO

## 32-33

8 AGOSTO 2014



[www.guidaallavoro.ilsole24ore.com](http://www.guidaallavoro.ilsole24ore.com)

GRUPPO **24 ORE**





## Articoli

|   |     |
|---|-----|
| <b>Jobs act: le istruzioni del Ministero dopo la conversione del decreto</b>                |     |
| Mario Pagano  | 12  |
| <b>Controlli preventivi e periodici per il lavoro notturno degli intermittenti</b>          |     |
| Rossella Schiavone  | 29  |
| <b>Expo 2015: istruzioni per assunzioni e distacchi dei lavoratori extra Ue</b>             |     |
| Alberto Rozza   | 32  |
| <b>Impugnazione licenziamento collettivo: efficacia sanante dell'accordo sindacale</b>      |     |
| Giuseppe Bulgarini d'Elci   | 37  |
| <b>La selezione del personale: un percorso di ricerca in evoluzione</b>                     |     |
| Luciano Ferro   | 41  |
| <b>Assunzione donne residenti disoccupate in aree svantaggiate: ripristinati i benefici</b> |     |
| Cristian Valsiglio  | 68  |
| <b>Fondo per il lavoro dei disabili: il Ministero ripartisce le risorse</b>                 |     |
| Rossella Quintavalle  | 69  |
| <b>No alla diffida accertativa per l'obbligato solidale negli appalti</b>                   |     |
| Carmine Santoro   | 76  |
| <b>Sanzioni per inadempimento contributivo e irretroattività del regime più favorevole</b>  |     |
| Silvano Imbriaci  | 79  |
| <b>Casse privatizzate e applicabilità alle delibere del criterio pro rata</b>               |     |
| Antonio Carlo Scacco  | 116 |



## Normativa

|   |    |
|---|----|
| <b>Fondo per il lavoro dei disabili: il Ministero ripartisce le risorse</b>         |    |
| Ministero del lavoro, decreto 12 maggio 2014, n. 155 (pubblicato il 21 luglio 2014) | 73 |



## Circolari

|  |     |
|--|-----|
| <b>Jobs act: le istruzioni del Ministero dopo la conversione del decreto</b>                   |     |
| Ministero del lavoro, circolare 30 luglio 2014, n. 18  | 21  |
| <b>Controlli preventivi e periodici per il lavoro notturno degli intermittenti</b>             |     |
| Ministero del lavoro, nota 22 luglio 2014, prot. n. 13330                                      | 30  |
| <b>Expo 2015: istruzioni per assunzioni e distacchi dei lavoratori extra Ue</b>                |     |
| Ministero dell'interno e Ministero del lavoro, circolare 21 luglio 2014, prot. n. 4663         | 35  |
| <b>Certificato del casellario per attività a contatto diretto con i minori</b>                 |     |
| Ministero della giustizia, circolare 24 luglio 2014  | 40  |
| <b>Modello 770: termini prorogati al 19 settembre</b>  |     |
| Agenzia delle Entrate, comunicato stampa 30 luglio 2014  | 67  |
| <b>Assunzione donne disoccupate residenti in aree svantaggiate: ripristinati i benefici</b>    |     |
| Inps, messaggio 29 luglio 2014, n. 6319  | 68  |
| <b>No alla diffida accertativa per l'obbligato solidale negli appalti</b>                      |     |
| Ministero del lavoro, nota 22 luglio 2014, prot. n. 13325                                      | 77  |
| <b>Riscatto laurea: riconoscimento dei titoli di studio accademici compiuti all'estero</b>     |     |
| Inps, messaggio 22 luglio 2014, n. 6208  | 120 |
| <b>Assegno continuativo mensile ai superstiti: istruzioni Inail per i residenti all'estero</b> |     |
| Inail, istruzioni operative 8 luglio 2014  | 121 |



# La selezione del personale: un percorso di ricerca in evoluzione

**Luciano Ferro** *Dottore commercialista  
Professore a contratto di selezione del personale presso la facoltà di Giurisprudenza di Messina*



*Un'analisi del processo di selezione del personale alla luce dell'attuale contesto normativo e del disegno di legge delega presentato in Senato lo scorso 3 aprile*

La selezione del personale si estrinseca in un processo attuato dalla funzione risorse umane, finalizzato all'inserimento di un individuo in azienda, a copertura di una specifica posizione lavorativa. Ciò implica quindi che il soggetto debba essere in possesso di determinate professionalità e competenze per coincidere o, comunque, per risultare quanto più possibile «in linea» con il profilo ricercato per quella determinata posizione lavorativa.

Il processo di selezione si sviluppa, quindi, attraverso una serie di attività (che coinvolgono l'area economica, giuridico-legale e psicologica) che hanno l'obiettivo di identificare candidati adatti a ricoprire una determinata posizione lavorativa; scegliendo infine colui che sembra poter contribuire in maniera ottimale agli obiettivi di pertinenza dell'organizzazione committente.

Per avere successo, il processo di ricerca e selezione del personale necessita tuttavia di essere condotto con modalità razionali, metodiche, pianificate.

Infatti il percorso di selezione si manifesta come solitamente composto da quattro fasi principali (le quali a loro volta, possono comprendere a seconda dei casi, ulteriori fasi intermedie) e, in particolare:

- job analysis;
- reclutamento;
- valutazione;
- inserimento.

In realtà, il processo di selezione si palesa, sempre più, come qualcosa di molto più complesso di questo, apparentemente, semplice assioma: le or-

ganizzazioni moderne sono infatti realtà sempre più dinamiche ed il concetto di «idonea strategia» appare ormai sempre meno standardizzato.

L'imperativo per il moderno selezionatore, assolutamente consapevole di questa realtà, è quindi: trasformarsi continuamente, adeguarsi ai tempi ed alle concrete e mutevoli necessità, aggiornando strumenti e metodologie.

In un contesto di costante cambiamento del mercato e degli scenari tecnologici, infatti, le risorse umane rappresentano un prezioso ed essenziale elemento; poiché sono le uniche risorse di cui dispone un'azienda per generare valore e soluzioni innovative.

Ecco perché la selezione del personale, realtà in passato non molto considerata e soprattutto poco conosciuta nella sua reale importanza per l'organizzazione aziendale, va acquistando sempre più rilevanza; dando risalto al sapere come nuova risorsa strategica<sup>(1)</sup>.

In senso storico la gestione delle risorse umane è stata circoscritta ed utilizzata dalle grandi imprese, soprattutto multinazionali, mentre in tempi più recenti è invece divenuta, sempre più, di interesse anche per l'impresa media e medio-piccola; sulla base della convinzione che una efficiente ricerca e gestione del «capitale umano»<sup>(2)</sup> rappresenti, senz'altro, la chiave per il successo aziendale.

Come anticipato, tuttavia il contesto ipercompetitivo e globalizzato delle economie più sviluppate, ha prodotto una profonda trasformazione dei tradizionali compiti affidati alle funzioni delle risorse umane; facendo emergere nuovi profili di complessità e criticità.

Scegliere infatti la persona giusta in azienda è solo apparentemente un compito semplice, e spesso non limitato al solo possesso, da parte del candidato, delle caratteristiche ricercate<sup>(3)</sup>.

Poiché bisogna anche valutare con attenzione an-

(1) A. Amadori - N. Piepoli, «Come conquistare un posto di lavoro», 2001, pagg. 18 e segg.

(2) Si veda in proposito, per maggiore approfondimento, «L'importanza del capitale umano», di Giuseppe Pennisi, articolo pubblicato su «Il Sole 24 Ore» del 22 febbraio 2012 od, ancora, *Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers* - edito da Banca d'Italia), «Il capitale umano per la crescita economica: possibili percorsi di miglioramento del sistema d'istruzione in Italia», di Piero Cipollone, Pasqualino Montanaro e Paolo Sestito, aprile 2012.

(3) Silvia Oliviero, «Gestire la selezione», 2005, pagg. 25 e segg.





che l'impatto che il candidato potrebbe avere una volta inserito e contestualizzato all'interno dell'impresa e dei suoi processi organizzativi<sup>(4)</sup>.

Non sempre infatti il candidato più talentuoso si dimostra quello più idoneo per la specificità dell'organizzazione e della posizione da ricoprire! Non sempre un asettico, per quanto iperprofessionale percorso di selezione, permette di fare emergere, nella persona che si intervista, la reale passione per quel determinato lavoro!

### La selezione del personale nel contesto normativo attuale

In realtà la selezione del personale, concretamente già utilizzata da alcuni decenni seppur inizialmente circoscritta a determinati contesti aziendali e/o figure professionali di particolare profilo, soltanto di recente (o, perlomeno, relativamente di recente) ha trovato una propria, effettiva, definizione e regolamentazione nel sistema del collocamento che disciplina l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Con conseguente sviluppo della stessa e, quindi, crescente estensione del bacino di operatori del settore, committenti e, soprattutto, utilizzatori.

Il nostro ordinamento riservava infatti, in passato, in via esclusiva allo Stato il compito di governare il mercato del lavoro, opponendo il divieto a terzi soggetti di svolgere l'attività di collocamento.

Tale sistema veniva tuttavia a mutare già, parzialmente, con il D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469 che, per primo, ha introdotto forme di collocamento cd. privato, disciplinando l'esercizio dell'attività di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro e decentrando a livello regionale e provinciale compiti e funzioni in materia di collocamento e politica attiva del lavoro in precedenza propri ed esclusivi dell'amministrazione statale. Ma è con la successiva riforma introdotta dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, in attuazione della legge delega 14 febbraio 2003, n. 30, che si realizza l'effettiva «liberalizzazione» del sistema del collocamento<sup>(5)</sup>. Gli artt. da 4 a 7 del D.Lgs. n. 276/2003 ridefiniscono infatti i requisiti e le procedure per la concessione dell'autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione di lavoro, di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro,

dell'attività (per l'appunto) di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale. A seguito di queste autorizzazioni i privati possono, dunque, costituire le cd. «agenzie per il lavoro», generaliste o meno, destinate così ad affiancarsi ai «Centri per l'impiego» organizzati dalle Province.

L'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 delimita poi l'ambito di operatività della specifica disciplina, definendone anche i contenuti.

Chiarendo altresì come per «ricerca e selezione del personale» debba intendersi l'attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa, attraverso i mezzi ed i supporti idonei allo scopo, comprensivi anche della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo.

Da ciò deriva, dunque, un sistema di servizi al lavoro strutturato ed a compiti ripartiti, rinvenibile nell'Albo, cioè il registro elettronico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali<sup>(6)</sup> che contiene tutte le informazioni utili e i riferimenti di ogni agenzia autorizzata o accreditata.

Esso è attualmente suddiviso in cinque sezioni, in base alla tipologia di servizio offerto e cioè:

- 1) somministrazione di lavoro di tipo «generalista» (queste agenzie rientrano anche nella terza, quarta e quinta categoria perché svolgono molteplici attività);
- 2) somministrazione di lavoro di tipo «specialista»;
- 3) intermediazione, cioè attività di mediazione fra domanda e offerta di lavoro;
- 4) ricerca e selezione del personale;
- 5) supporto alla ricollocazione professionale.

### Jobs act e riforma dei servizi al lavoro

Il sistema di ripartizione dei compiti così cristallizzato, potrebbe però nuovamente mutare (anche se, in effetti, nei dettagli non è ancora ben chiaro come) alla luce dei più recenti propositi governativi.

Il piano per il lavoro ultimamente proposto dall'attuale presidente del Consiglio, il cd. Jobs act, si com-

*Nell'articolo 2, comma 1, D.Lgs. n. 76/2003 la nozione di ricerca e selezione del personale*

(4) Claudio G. Cortese-Andrea Del Carlo, «La selezione del personale», 2008, pagg. 150 e segg.

(5) Michele Miscione, «Dialoghi di diritto del lavoro», 2010, pagg. 207-210.

(6) Liberamente consultabile su <http://www.cliclavoro.gov.it/Operatori/Albo-informatico>.



pone infatti di diverse misure con entrata in vigore delle stesse, per così dire, differite nei tempi.

Il primo atto della riforma, già entrato in vigore, contiene infatti principalmente provvedimenti, con particolare riguardo al mercato del lavoro, in materia di contratto a termine e apprendistato.

Le altre misure invece, quelle cioè che più direttamente interessano il presente contributo di approfondimento, sono invece racchiuse in un disegno di legge, presentato in Senato lo scorso 3 aprile, che dovrebbe conferire al Governo diverse deleghe su cinque aree tematiche: ammortizzatori sociali, servizi per il lavoro e politiche attive, semplificazione delle procedure assuntive e della gestione dei rapporti di lavoro, riordino delle tipologie contrattuali esistenti e conciliazione dei tempi di lavoro e delle esigenze genitoriali.

Come affermato da autorevoli esperti della materia<sup>(7)</sup>, il disegno di legge si pone infatti in rapporto di complementarità con le misure urgenti già adottate dal Governo, proponendo un disegno di riforma incisiva del diritto e del mercato del lavoro.

Chiaramente tutto da appurare quanto ad effettiva realizzazione, posto che occorrerà attendere l'entrata in vigore dei singoli provvedimenti per comprendere se gli stessi si dimostrino realmente in grado di dare impulso e risposte concrete alla grave emergenza occupazionale in atto.

Occorrerà quindi pazientare per cogliere quali siano gli esiti del previsto (fors'anche ambizioso, per quanto assolutamente encomiabile quanto a finalità) riordino dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, allo scopo di garantire l'erogazione e la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro, nonché della prevista razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro, attraverso la semplificazione delle procedure e degli adempimenti connessi.

Già oggi comunque, sulla base dei contenuti del disegno di legge sembrerebbe potersi affermare come la principale novità della riforma dei servizi al lavoro dovrebbe consistere nell'istituzione di un'agenzia nazionale per l'impiego, quale polo unico per la gestione integrata delle politiche attive e passive, nonché per la loro complessiva riorganizzazione.

***In attesa della nuova agenzia nazionale per l'impiego, quale polo unico per la gestione integrata delle politiche attive e passive, nonché per la loro complessiva riorganizzazione***

Tale nuovo soggetto dovrebbe essere costituito da Stato, Regioni e Province autonome, con il coinvolgimento, circoscritto comunque alla definizione delle linee di indirizzo generali, anche delle parti sociali.

Siffatto progetto accentratore, che dovrebbe realizzare nei propositi governativi l'obiettivo di una maggiore efficienza dei servizi per l'impiego (invero mai distintisi per particolare brillantezza, sotto il profilo «propositivo» in termini di occupazione attiva), quale contrasto alla dilagante disoccupazione, non può tuttavia che destare ben più di una perplessità.

Rappresentando addirittura, perlomeno da quanto oggi risulta possibile conoscere, una sorta di «ritorno pubblicistico al passato»; peraltro proprio di recente<sup>(8)</sup> ipotizzato già senza successo.

Vi è poi il previsto aspetto del «costo zero» della riforma suddetta a lasciare titubanti, se non addirittura scettici; posto come tale obiettivo, diretto (è bene ricordarlo) ad una profonda inversione di tendenza, appaia di dubbio realizzo senza un profondo intervento formativo (oneroso quindi!) delle attuali risorse in termini di capitale

umano delle pubbliche amministrazioni.

Si rende infatti necessario intervenire sulle competenze del personale preposto per accrescerne, in maniera generalizzata e non già circoscritta a punte di eccellenza «a macchia di leopardo», potenzialità e funzioni; per poter intervenire, così, attivamente nel processo di rinnovamento previsto.

Va pur detto come la riforma si ponga anche l'intento, assolutamente meritevole e condivisibile, di «valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati».

Al di là di qualsivoglia retorica, non è infatti possibile sottacere come gli operatori privati rappresentino, anche per numero, diffusione sul territorio e specializzazione, la vera forza trainante nel mercato del lavoro, fungendo, molto spesso, da contraltare ad un sistema pubblico ancora ingessato e maggiormente votato ad una impostazione «burocratica» della gestione occupazionale; come tale, talvolta distante dalle reali e sempre crescenti esigenze dettate dall'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

(7) Pietro Ichino, «Jobs act: che cosa contiene il disegno di legge-delega», consultabile sul sito [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it).

(8) Il riferimento è all'«Agenzia unica per la gestione delle politiche attive e passive» presente nel D.D.L. Fornero, peraltro mai realizzatasi.





## Nuovi strumenti di selezione del personale

Nella realtà operativa, necessariamente correlata alle dinamiche e pressanti esigenze del mercato del lavoro, si assiste, anche in Italia, alla nascita di fenomeni di ricerca sempre più mirati ed allo sviluppo di nuovi strumenti di selezione<sup>(1)</sup>; di cui il presente approfondimento si propone di fornire una, seppur sintetica, panoramica.

### Esperti valutatori cercansi

Poiché su materie specifiche e tecniche la competenza di chi fa un colloquio a un candidato si rivela fondamentale, ci si è ad esempio accorti come non basti più il semplice ufficio del personale o il «classico» head hunter. Le nuove tecnologie infatti possono talvolta fare la differenza, innestando relazioni fino a poco tempo fa impensabili<sup>(2)</sup>.

Nascono quindi nuove modalità come quella che negli Stati Uniti viene definita *crowd-recruiting*, ovvero il cercare o trovare lavoro attraverso il supporto di persone specializzate; consulenti specifici

e settoriali (i «recruiter»), provenienti dallo stesso settore dei candidati, che ricoprono spesso ruoli di responsabilità in altre aziende e che quel lavoro lo fanno già da tempo, i quali mettono a disposizione le loro competenze per cercare appunto candidati di valore<sup>(3)</sup>. Il termine è stato coniato da *Crowdrecruiting.com*, una start up americana con sede a Boston fondata dall'imprenditore digitale Mike Achilles. Nel tempo questa moderna agenzia di e-recruiting (seguita in questa esperienza, anche da alcune agenzie di selezione italiane) sta raccogliendo molte commesse, segno che una tale domanda esiste. Così anche se si tratta di un concetto ancora di nicchia - certamente meno noto rispetto al fenomeno del social-recruiting, ovvero l'utilizzo dei social network per trovare lavoro o per trovare candidati da assumere - ciò inizia lentamente a diffondersi anche in Italia.

La forza del crowd-recruiting sta quindi nelle figure dei selezionatori: professionisti atipici ma esperti del settore con diversi anni di esperienza professionale nello stesso lavoro per il quale si ricercano i candidati ed una buona attitudine alla valutazione. Per valutare così, in maniera professionale e snella al tempo stesso (spesso attraverso brevi colloqui on line), le competenze tecniche e le potenzialità dei diversi candidati.

### L'importanza della personalità

*CareerBuilder.it*, uno dei siti più visitati per la ricerca di lavoro in Italia e di recruiting sul web, ha lanciato di recente un sondaggio per identificare i nuovi trend in un settore, quale quello della selezione del personale, ove le strategie usate cambiano appunto continuamente nell'era delle tecnologie digitali e delle risorse fornite dalla rete e dai social network.

Ebbene secondo tale indicativo sondaggio spesso tra due candidati capita che per i responsabili delle risorse umane, in presenza di più profili ugualmente qualificati, la spunti colui che possiede più senso dell'umorismo. Quasi il 30% dei manager HR intervistati è portato ad assumere il candidato che mostra di avere tale dote, dando la priorità a questo lato della personalità ritenuto spesso indice di intraprendenza ed entusiasmo; due qualità sempre più apprezzate.

Nel processo di selezione, inoltre, sembrano assumere sempre più maggiore importanza caratteristiche legate, soprattutto, al comportamento e all'etica professionale del potenziale nuovo dipendente. Secondo una ricerca promossa dal portale GlobalGrad, infatti, i manager ritengono la capacità del candidato di assumersi le proprie responsabilità, ad esempio nettamente più importante dell'Ateneo frequentato o della votazione conseguita al termine del percorso di studi<sup>(4)</sup>.

### Nuove tendenze dagli States

Altre novità arrivano sempre da oltreoceano, ove il mondo del lavoro si evolve di pari passo con l'evoluzione tecnologica ed ove profonde innovazioni investono, quindi, anche il settore del recruiting e della selezione del personale. Secondo quanto riferiva nei mesi scorsi il *Wall Street Journal*, alcune start up stanno infatti lavorando alla creazione di algoritmi per rendere sempre più scientifico il processo di selezione dei potenziali talenti.

Una di queste è Knack, una start up con sede in California<sup>(5)</sup>, che grazie al suo team di neuroscienziati, psicologi, scienziati del comportamento e programmatori di videogame, sta testando la «*gamification of work*». Una piattaforma per attività di recruiting e selezione che attraverso una serie di giochi valuta abilità cognitive, competenze trasversali e potenzialità dei candidati: dal riconoscimento di forme d'intelligenza emotiva e di pensiero critico, alla propensione al rischio e alla capacità di adattamento a situazioni mutevoli.

La valutazione non avverrebbe più quindi su studi ed esperienze, ma sulla capacità del candidato di



prendere in fretta una serie di piccole decisioni. Gli ideatori della piattaforma ritengono infatti che la dimensione giocosa possa favorire l'adozione di quei comportamenti spontanei che durante un colloquio di lavoro solitamente non vengono fuori o che comunque non emergerebbero dall'analisi del CV o della lettera di presentazione. Con la «gamification of work», invece, i comportamenti messi in atto dal «giocatore» possono essere misurati, raccolti e analizzati tramite uno speciale algoritmo che permette di velocizzare i processi di recruiting del personale e di integrare o sostituire l'utilizzo degli strumenti di selezione più tradizionali, come questionari e interviste.

L'altra tendenza che si sta via via espandendo è quella di effettuare il colloquio virtuale o la video intervista. Ampiamente utilizzato in importanti realtà aziendali americane ed europee, il video colloquio si sta diffondendo anche in Italia con indubbi vantaggi sulla riduzione di tempi e costi di trasferta sia per l'azienda sia per il candidato.

Il colloquio in videoconferenza è, quindi, una nuova frontiera per realizzare interviste di lavoro.

Anche perché il mondo del lavoro si è evoluto di pari passi con l'evolversi della tecnologia e, quindi, le dinamiche di selezione del personale necessariamente si sono trasformate di pari passo per rispondere, così, alle esigenze emergenti. Occorre infatti tener presente che sempre più aziende hanno un assetto globale, per cui i candidati ricercati spesso si trovano fisicamente molto distanti dalle sedi dove vengono realizzati i colloqui.

#### Recruiting e speed date

Trovare la risorsa giusta da inserire in azienda può richiedere molto tempo, soprattutto se si sceglie di utilizzare i canali convenzionali che mettono a contatto il responsabile della selezione con una ricca rosa di candidati dalle competenze troppo generiche, spesso alla ricerca di una «qualsiasi» opportunità lavorativa.

Una buona strategia per scovare nuovi talenti è dunque offerta dalle conferenze a tema; dedicate cioè ad una specifica tematica ed inserite nel contesto di un evento settoriale che possa così registrare la presenza di esperti e appassionati; dunque, potenziali candidati.

Ma di recente aziende e candidati si incontrano anche a colazione, senza giacca e cravatta: l'innovativa strategia di recruiting correlata allo speed date (appuntamento veloce), altrimenti detto **Speed Dating for Job**. Promuovere cioè incontri diretti tra aziende alla ricerca di nuovi talenti e giovani candidati organizzando una colazione informale, appunto un vero e proprio speed date finalizzato al recruiting; dando vita così a una strategia di selezione originale e innovativa, per agevolare in poco tempo la conoscenza multipla tra aziende e potenziali candidati.

È questo infatti un nuovo format per la ricerca di lavoro che sta spopolando negli USA, che si ispirano agli incontri per trovare l'anima gemella; dove in 5 minuti i candidati devono, quindi, convincere una qualsiasi azienda ad assumerli. Un tempo molto breve ma, come nel rapporto affettivo, probabilmente sufficiente per capire se esista una qualche affinità elettiva.

La tendenza importata in Italia fa sì che questi incontri solitamente si svolgano nei bar o nei locali.

È il caso del gruppo olandese Randstad, che già dallo scorso anno organizza nelle città italiane questa particolare forma di selezione del personale; un tavolo centrale per la colazione e, attorno, i tavolini. A partecipare, da un lato aziende in cerca di personale, dall'altro potenziali candidati a coprire quei futuri posti di lavoro. Esistono anche dei portali di speed dating for jobs che tengono informati sui vari incontri e aiutano a prepararsi alla selezione.

Chiaramente lo speed date lavorativo non può essere considerato il metodo di assunzione che sostituirà tutti gli altri, potendosi però prestare ad affiancare una serie di metodi di selezione diversi. Ad esempio per quei lavori o professioni in cui è particolarmente importante fare una buona prima impressione.

In Europa, lo speed date lavorativo è talvolta usato dalla rete EURES. Il concetto di solito serve per testare il carattere di un lavoratore e la capacità di esprimersi in modo efficace e convincente.

#### Note:

(1) Andrea Martone (a cura di), «La selezione del personale, nuovi strumenti», 2011, pagg. 59 e segg.

(2) Il riferimento è all'«Agenzia unica per la gestione delle politiche attive e passive» presente nel D.D.L. Fornero, peraltro mai realizzatasi.

(3) «La scelta del personale si fa in crowd» di Giampaolo Colletti, articolo pubblicato su *Il Sole 24 Ore*, 11 maggio, 2014.

(4) «Selezione del personale: nuovi trend», di Teresa Barone, articolo pubblicato su *www.manageronline.it*, 7 settembre 2013.

(5) «Un videogame ai colloqui per l'assunzione», di Claudio Gatti, articolo pubblicato su *Il Sole 24 ore*, 9 gennaio 2014.