SCHEDA 9: analisi di offerte di lavoro

L’analisi di offerte di lavoro reperite sulla stampa o on line può essere utile per aiutare gli studenti a decodificare messaggi che talora appaiono criptici o perché redatti in linguaggio specialistico o perché, in taluni casi, ingannevoli.

In ogni caso si tratta di un’applicazione della competenza “*Leggere, comprendere ed interpretare testi scritti di vario tipo*”

*“Le inserzioni di lavoro, insomma, sono il mio pane quotidiano. Eppure, devo ammettere che, di fronte a molti annunci, ancora oggi ho grande difficoltà a capire cosa diavolo dovrà fare, otto ore al giorno, il famoso candidato ideale.*

*Non riesco a capirlo perché, nella maggior parte delle inserzioni, la descrizione concreta dell’attività lavorativa semplicemente non è indicata. Come se non bastasse, mi rendo conto che è davvero difficile comprendere le singole parole di un annuncio o interpretare il senso complessivo dell’inserzione. Rimango ancora perplesso di fronte a quello che le inserzioni di lavoro dicono, ma soprattutto non dicono. Quello che vogliono, ma soprattutto quello che vogliono farci credere. Quello di cui l’azienda avrebbe bisogno, ma che non è capace di spiegare nemmeno a se stessa.*

*Bisogna sottolineare anche la pessima abitudine di molti inserzionisti che, secondo una precisa strategia di persuasione, fingono di presentarsi attraverso frasi ad effetto, mentre in realtà non spiegano nulla. Paroloni altisonanti che servono solamente a gettare fumo negli occhi. Ad esempio:*

*“L’azienda, in continua evoluzione ed espansione, ha da sempre basato i principi del suo successo, sullo spiccato orientamento verso il cliente, sull’eccellenza dei propri prodotti attraverso la qualità e l’innovazione, sul pensiero e le azioni con prospettive a lungo termine e con uno spiccato senso di apertura al cambiamento ed al progresso.”*

*Qualcuno ha capito che questa azienda commercializza aspirapolvere? Non c’è nulla di male nel vendere aspirapolvere, ma perché non dirlo? Sarebbe sicuramente opportuno obbligare l’inserzionista a dichiararlo.*

*Di fronte a migliaia di inserzioni dove l’azienda si presenta soltanto con il proprio nome o, peggio ancora, attraverso discorsi fumosi, come dobbiamo comportarci? Esattamente come facciamo nella vita di tutti i giorni, quando vogliamo conoscere qualcuno: dobbiamo cercare tutte le informazioni possibili sul suo conto. Possiamo chiedere ad amici, parenti e professionisti. Oppure navigare su internet alla ricerca di un sito aziendale. Tra l’altro, se troviamo il sito, ma nemmeno da questa verifica riusciamo a capire perfettamente con chi abbiamo a che fare, è proprio il caso di lasciar perdere quell’annuncio.*

*La maggior parte delle inserzioni di lavoro pubblicate in Italia, quando cerca di spiegare la posizione professionale ricercata, si limita ad una definizione astratta: “cercasi elettricista”, oppure “cercasi brand manager”. Ma questa definizione astratta non individua affatto una funzione e le sue mansioni…*

*Ad esempio, l’inserzione potrebbe richiedere “diploma o laurea in ambito economico, bella presenza, conoscenza dell’inglese e del francese, predisposizione al lavoro in gruppo ed ai rapporti interpersonali”. Migliaia di candidati si riconoscono perfettamente in quell’elenco di requisiti. Non invierebbero però il proprio curriculum se l’inserzionista spiegasse chiaramente che i candidati prescelti dovranno vendere porta a porta polizze assicurative.*

*La maggior parte delle inserzioni non specifica la forma contrattuale di assunzione e non indica la retribuzione proposta. Per non parlare della totale mancanza di indicazioni sui servizi collettivi offerti dall’azienda ai suoi lavoratori (mensa, buoni pasto, trasporti, scuola materna, convenzioni sanitarie, eccetera) o sui benefit concessi individualmente.*

*In quell’assurdo e interminabile elenco di requisiti elencati negli annunci, capita ancora molto spesso di ritrovare forme di vera e propria discriminazione. Deve essere infatti intesa come discriminante ogni parola dell’inserzione che lasciasse intendere una scelta del candidato in base a sesso, età, orientamento sessuale, convinzioni politiche o religiose. Eppure le inserzioni discriminanti sono all’ordine del giorno. Frutto dell’ignoranza delle normative e dei più elementari diritti civili.*

*L’abuso dei linguaggi pseudo-tecnici, in definitiva, è un altro sintomo del malessere della comunicazione sul mercato del lavoro. È il misero tentativo di compensare la confusione semantica o semplicemente mentale dell’autore stesso dell’inserzione: usando parole più grandi di lui, l’autore dell’inserzione cerca di sfruttare la sua non meglio identificata posizione di supremazia, che in realtà è il misero tentativo di nascondere la propria inadeguatezza culturale o emotiva.*

*Conoscere le disposizioni di legge che riguardano le inserzioni di lavoro è un diritto e un dovere. Ma è soprattutto uno strumento che ci permette di comprendere e selezionare meglio le opportunità contenute in un annuncio. E di scegliere la migliore strategia: rinunciare, insistere, denunciare.*

*Ed ecco, finalmente “svelati”, i requisiti minimi che una inserzione dovrebbe contenere:*

*■ carta d’identità dell’azienda*

*■ descrizione dell’attività lavorativa*

*■ regime contrattuale e retributivo*

*■ profilo del candidato ideale*

*■ ulteriori informazioni e modalità invio candidature”*

Roberto Marabini: “L’inserzione imperfetta” Testo integrale al link

 <http://www.lavoratorio.it/documenti/Inserzioneimperfettaintegrale/Inserzione%20imperfetta%20-%20Lavoratorio.it.pdf>

Tabella riassuntiva dell’attività.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | attendibili | non attendibili | utili | inutili |
| Numero inserzioni analizzate sui giornali |  |  |  |  |
| Numero inserzioni analizzate su siti |  |  |  |  |
|  | sì | da parte di molti | da parte di alcuni | no |
| Interesse degli studenti per l’attività |  |  |  |  |
| Capacità di analisi degli studenti |  |  |  |  |