

# Una svolta alla carriera

## Prima di dimettersi bisogna definire un chiaro progetto professionale

PAGINA A CURA DI

**Giovanna Faggionato**

Prima regola: non seguire l'esempio di Daniel Seddiqui, ventiscienne americano diventato celebre per aver cambiato 50 impieghi in 50 settimane. Direttori delle risorse umane, cacciatori di teste e orientatori rispondono all'unisono: cambiare lavoro fa bene alla carriera, ma bisogna prima maturare la giusta esperienza.

«Se un curriculum professionale è monoazienda, possono venirmi dubbi sulla capacità di adattamento del candidato, dopo 15-20 anni di carriera nella stessa impresa l'appetibilità di un lavoratore cala - spiega Marco Tagliabue, ad della società di consulenza e outplacement Corium -. Ma anche troppi cambiamenti, per esempio ogni due o tre anni, sono sospetti in termini di capacità organizzativa. Se si vuole investire nella propria impiegabilità, un movimento ogni 7 o 8 anni è positivo».

Cercare di capire quanto spesso gli italiani cambiano lavoro è, però, assai complicato. I pochi dati affidabili disponibili (cioè quelli che fanno preciso riferimento a una scelta volontaria e non si perdono nel marasma dei contratti atipici o dei licenziamenti) risalgono al 2005. «Gli italiani che hanno tra i 40 e i 50 anni in media - commenta Antonio Schizzerotto, docente di sociologia all'Università di Trento - hanno cambiato lavoro una, massimo due volte nei primi dieci anni

di attività. Però la mobilità non corrisponde necessariamente a un aumento di carriera: solo un italiano su tre ottiene nell'arco di una vita lavorativa un miglioramento di posizione».

«Chi cambia lavoro lo fa tipicamente per contrattare un aumento salariale - aggiunge Michele Pellizzari, economista del lavoro all'Università Bocconi di Milano -. Da tutte le ricerche emerge infatti che gli aumenti salariali più consistenti sono associati a spostamenti. All'inizio della carriera si accumulano competenze professionali e quindi spostarsi presto non è redditizio, la maggior parte dei casi si registra nella fase di maturità. Ovviamente dipende anche dalla categoria professionale. L'avvocato raggiunge sui 40 anni un portfolio clienti di peso. Magari l'operaio specializzato che ha iniziato a lavorare subito già a 25 anni riesce a spostarsi». Solitamente i cambiamenti avvengono per lo più tra i 30 e i 50 anni, ma mai dire mai.

«A 35 anni - osserva Mario Piccoli, presidente dell'agenzia Career Counseling - magari abbiamo appena aperto un mutuo, abbiamo i bambini piccoli, mentre un cinquantacinquenne può permettersi molta più libertà di movimento. Il momento giusto quindi non è definito. Bisogna cambiare quando senti che impari di meno. Non ti senti più utile o apprezzato a sufficienza. O semplicemente pensi che la tua carriera si stia stoppando».

Desiderare di modificare la

propria condizione è solo il punto di partenza. Per trovare un posto di lavoro che soddisfi le nostre esigenze serve una strategia precisa.

«Devo per prima cosa capire le mie motivazioni - afferma Franca Baldichieri, senior consultant della società di executive search Exs - sono tutte plausibili anche quelle legate solo alla vita privata, ma devo considerarle per individuare a cosa dare importanza nella scelta e come orientare la mia candidatura. Poi devo analizzare la mia professionalità: dare senso al proprio percorso serve per capire le proprie potenzialità e riuscire a comunicarle con efficacia. Infine avere un progetto professionale e sviluppare un set specifico di strumenti: dal curriculum alla cover letter».

«Spesso - continua Tagliabue - quando le persone si presentano si nascondono dietro il titolo. Ma dire sono un dirigente non significa nulla. Un esercizio utile è provare a spiegare in due o tre minuti chi sono e cosa voglio fare. Pochissimi ci riescono».

Serve poi un atteggiamento mentale attivo e positivo. «È importante - dichiara Piccoli - essere sicuri della propria speranza: voglio fare quellavoro, scrollersi di dosso l'ansia, e assolutamente non mollare a metà, perché allora sarebbe una rinuncia. È necessario valutare il ventaglio di opportunità sul mercato, quanto tempo si ha a disposizione, la propria capacità di resistenza e la propria situazione

psicologica».

Gli strumenti di ricerca possono andare dalla risposta alle inserzioni alla ricerca online, all'utilizzo di professional network come LinkedIn e Plaxo che offrono anche forum di discussione ricchi di informazioni utili. Ci si può rivolgere a servizi di consulenza o proporsi a head hunter, si paga per accedere a database di aziende e si viene aiutati nella segmentazione delle opportunità.

Quello su cui tutti concordano è che a fare la differenza sia la reputazione e il passaparola. «Fondamentale - spiega Roberto Savini Zangrandi, presidente di Aidp, l'associazione italiana per la direzione del personale - è analizzare in maniera strutturata le mie conoscenze. Perché non è mai tutto fermo: anche nei momenti più neri c'è sempre qualcuno da qualche parte che sta cercando determinate competenze. Bisogna entrare in contatto con quel qualcuno. E c'è sempre qualcuno nel mio network che può fornirmi informazioni utili». E non solo per sapere se ci sono posizioni aperte, ma anche per capire se effettivamente l'azienda per la quale voglio candidarmi è adatta a me. «Sull'impresa e sulla posizione che ci viene proposta bisogna formarsi un quadro il più esaustivo possibile - precisa Baldichieri - che comprenda: la solidità del progetto aziendale, il clima, il metodo e la prospettiva di carriera». Per questo non bisogna lanciarsi alla prima occasione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### GLI STRUMENTI

Ci si può rivolgere a servizi di consulenza o proporsi ad head hunter. Reputazione e passaparola fanno la differenza

