

Il «tesoretto» di contatti e relazioni L'asso nella manica per collocarsi

**Giuseppe Biazzo
ad di [Orienta](#) spa
spiega il meccanismo
del networking
che dà un aiuto
per interagire
con le aziende**

■ MILANO

PERCHÉ ci sono giovani che si affannano per mesi tra curriculum, lettere di presentazione e colloqui e altri che trovano subito lavoro? Qual è la caratteristica in più, al di là delle competenze, di chi riesce sempre a ritrovare un impiego? Fare networking è la risposta che si è data l'agenzia per il lavoro [Orienta](#) spa. In altre parole: sfruttare le proprie reti. «Caratteristica comune tra chi non ha problemi nella ricerca di un lavoro è saper utilizzare i propri contatti, anche al di fuori dell'ambito professionale», spiega Giuseppe Biazzo, amministratore delegato di [Orienta](#).

Cosa vuol dire fare networking?
«Potrebbe sembrare un approccio

scontato, ma questo campo è molto sottovalutato in Italia. Il giovane in cerca di lavoro dovrebbe sempre fare mente locale dei propri contatti e mapparli: dagli ex colleghi alle persone che condividono con lui un hobby fino ai docenti dell'università. Tutti dovrebbero sapere che l'interessato sta cercando un lavoro. Oggi anche per un giovane fare networking vuol dire andare a cogliere un'esigenza del mercato prima di potenziali concorrenti. È un elemento che fa la differenza perché gran parte delle ricerche di personale non sono pubbliche».

In che senso?

«Abbiamo visto che l'80 per cento delle posizioni aperte all'interno di un'azienda non sono visibili, almeno nelle fasi iniziali. Prima di pubblicare un annuncio o rivolgersi a un'agenzia di recruiting la società fa partire un passaparola interno. Se il candidato riesce a entrare in contatto con l'azienda in questa fase, magari tramite un conoscente, le sue possibilità aumentano. In Italia, però, spesso si confonde tutto questo con la racco-

mandazione. Ma è una logica del tutto diversa».

Come si fa networking?

«Fare networking non significa fare stalking. Bisogna far sapere che si sta cercando un lavoro, cosa abbiamo fatto, quali sono i nostri progetti. E si dovrebbe alimentare costantemente questa rete di contatti. Poi, il candidato dovrebbe mettere in evidenza le caratteristiche che lo differenziano rispetto ad un coetaneo a parità di studi e di esperienze. Abbiamo visto, tra l'altro, che questo approccio ha aiutato tantissimi manager a ricollocarsi in un nostro progetto. Ma il discorso vale in generale, a tutti i livelli».

I social network come LinkedIn aiutano in questo approccio?

«Certo. Intanto su LinkedIn bisogna esserci e impostare bene la propria pagina aggiornandola costantemente, senza inventarsi niente. In generale però tutti i social network aiutano a tenere vivi dei contatti che poi potrebbero essere utili. Il web, comunque, aiuta anche i candidati a conoscere le aziende: sapere cosa stanno cercando, qual è il loro approccio ed entrare in contatto con loro».



Spesso
in Italia
si confonde
questo modo
di muoversi
con la
raccomanda-
zione
Ma la logica
è diversa
Bisogna
essere
presenti
sui social
network
come
LinkedIn





**AD
Giuseppe
Biazzo**
è al timone
dell'agenzia
del lavoro
Orienta spa
Spesso
le aziende
danno via
al passaparola
prima
di attivare
una ricerca
pubblica