



CATERINA RUCCI

Avvocato, specializzata in diritto del lavoro Studio legale Bird & Bird

Caterina Rucci è a capo del dipartimento di Diritto del Lavoro di Bird & Bird, dipartimento che ha fondato nel 2003. Bird & Bird è una law firm internazionale, fondata a Londra nel 1846, che vanta 23 uffici in 16 paesi in Europa, Medio Oriente e Asia. Caterina vanta oltre 22 anni di esperienza nel campo del diritto del lavoro, avendo collaborato col prof. Pietro Ichino per oltre 11 anni ed essendosi sempre occupata di diritto del lavoro anche a livello internazionale. Nel 1966 è stata il più giovane avvocato italiano a patrocinare una causa alla Corte di Giustizia europea (il caso Job Centre). È membro attivo dalla rispettiva fondazione, di EELA, associazione dei giuslavoristi europei (European Employment Lawyers Association), che di AGI Avvocati Giuslavoristi Italiani, associazione impegnata nella difesa della specializzazione degli avvocati giuslavoristi. È corrispondente per l'Italia di EELC, l'unica rivista di livello europeo che pubblica (in inglese) report relativi alle decisioni giudiziali in materia di lavoro, aventi rilevanza europea e/o internazionale di tutte le giurisdizioni europee.

DAL COLLOCAMENTO PUBBLICO ALL'EMPLOYER BRANDING

Oggi abbiamo sentito parlare di “*employer branding*” e cioè delle iniziative grazie alle quali una società può rafforzare il proprio marchio di datore di lavoro, attirando così i potenziali dipendenti più adatti. Abbiamo anche sentito riportare i risultati di una ricerca molto interessante dedicata proprio all'employer branding e all'efficacia dello stesso.

Nell'analizzare la situazione italiana, tuttavia, non si può dimenticare che il nostro Paese sconta un grandissimo ritardo rispetto a queste tematiche: è solo dal 1997, infatti, che è caduto in Italia il monopolio pubblico del collocamento, che riservava allo Stato qualsiasi attività sul mercato del lavoro.

Oggi, tanto il lavoratore che il datore di lavoro possono, visitando siti e *social networks*, farsi un'idea, reciprocamente, da un lato, dell'attività e delle caratteristiche dell'impresa, e dall'altro del profilo del dipendente. Quest'ultimo è un aspetto da considerare, in particolare, nell'uso dei *social networks*, che – per il loro carattere pubblico e la loro estrema diffusione che consente facilmente accessi anche non “ufficiali” – rischiano di svelare caratteristiche dell'attuale o futuro dipendente che sono state inserite nel profilo magari in epoche risalenti o comunque senza immaginarne l'effetto su un futuro datore di lavoro.

Al tempo stesso il datore ha l'esigenza di caratterizzarsi in senso positivo e specifico, per attirare possibilmente proprio i profili di suo interesse: prova ne siano i siti che addirittura propongono una simulazione delle attività che si potrebbe essere chiamati a svolgere (e penso a *my Marriott*) così come quelli che riservano una sezione specifica alle testimonianze di propri dipendenti attuali che illustrano in prima persona e per così direi “mettendoci la faccia” il loro ruolo e i motivi della loro scelta.

Tutto questo è lontano anni-luce da un passato nemmeno così remoto, in cui vigevo ancora la c.d. “richiesta numerica”: quanto di più vicino a un *blind date* tra datore e lavoratore che un mercato del lavoro potesse produrre.

Il datore poteva specificare unicamente il livello di inquadramento offerto e, a livello generalissimo, le mansioni, il lavoratore accedeva alla posizione sulla base di un meccanismo basato esclusivamente sull'anzianità di iscrizione mentre nessun altro elemento consentiva alle future parti del rapporto di lavoro di conoscersi meglio in anticipo.

Anzi, per le qualifiche superiori, pur non essendoci l'obbligo della richiesta numerica ma essendo consentita la scelta “nominativa” del candidato, di fatto le aziende erano costrette a nascondere sotto improbabili contratti di consulenza, le ricerche di personale che affidavano a società, appunto di consulenza, che vivevano al limite della legalità, stante appunto il monopolio pubblico che vietava a chiunque, a maggior ragione società a scopo di lucro, di operare sul mercato del lavoro.

Certo, gli operatori odierni del mercato del lavoro lo vivono come un luogo tuttora dominato da regole arcaiche, da mille autorizzazioni, e – a ragione – da una totale inefficienza pubblica, accompagnata dall'obbligo per le società che fanno selezione di connettersi invece proprio alla banca pubblica, la cui visione è uno spettacolo avvilente (oltre che di totale inutilità).

Ma la situazione odierna è un paradiso rispetto a quanto avveniva in passato: si pensi solo che, al di là del fatto che l'Italia non aveva e non ha tuttora una struttura dedicata al mercato del lavoro nemmeno paragonabile a quelle esistenti in Inghilterra, senza parlare dei modelli di efficienza della Germania (che ha servizi offerti da personale super specializzato e un mercato del lavoro efficientissimo) e della Francia (che del resto vanta una tradizione di pubblica amministrazione che ovviamente caratterizza anche i servizi di collocamento, che tra l'altro hanno un ruolo attivo fondamentale anche nella gestione delle crisi aziendali), in Italia il primo, timido passo in direzione di una gestione attiva del mercato del lavoro... i famosi “contratti di formazione-lavoro”, introdotti nel 1984 furono gestiti, sempre nell'ambito del famoso collocamento pubblico addirittura da giovani impiegati statali precari, appena assunti anche loro dallo Stato – col medesimo contratto che dovevano illustrare, promuovere e gestire, senza nessuna preparazione.