



## GLI ERRORI DELLE AZIENDE ITALIANE NEGLI STATI UNITI

Negli ultimi anni gli imprenditori italiani guardano all'America con un rinnovato e maggiore interesse. Creano filiali, stabiliscono nuovi obiettivi commerciali e di conseguenza assumono sul territorio statunitense.

I processi di selezione del personale, però, diventano difficili a causa delle differenze culturali tra manager italiani e candidati americani. Assumere la persona sbagliata, specialmente in aziende piccole, aumenta il turn-over e può influenzare il morale. Si perdono tempo e soldi investiti nella ricerca, selezione e formazione del nuovo candidato.

Quali sono gli errori più comuni commessi da aziende italiane (ma anche europee) negli USA durante una selezione?

1) **Aspettative diverse e irrealistiche:** Gli italiani sono un popolo di gente flessibile, appassionata, che sa inventarsi e reinventarsi. Agli italiani interessano poco i titoli e capiscono che una job description è solo una lista parziale di responsabilità. Viceversa, per gli americani la job description ed il titolo sono direttamente commensurati al salario e alle loro aspettative del lavoro da svolgere. Gli americani lavorano sodo ma vogliono essere compensati adeguatamente. La crescita per loro significa una promozione con incremento sul salario. Non bisogna sorprendersi se danno le dimissioni perché le loro aspettative di crescita non sono state soddisfatte dal datore di lavoro italiano. Durante il processo di selezione e offerta bisogna essere molto specifici senza lasciare nulla all'interpretazione personale dato che i due possono non comprendersi.

2) **Salari inferiori alla media nazionale:** Quando si offrono pacchetti inferiori alla media nazionale non ci si deve stupire se la qualità dei candidati non soddisfa le vostre aspettative. Un'azienda italiana che non conosce il mercato salariale americano non sarà mai competitiva e potrà solo attrarre un certo gruppo di candidati. È un errore comparare i salari italiani con quelli americani. Il mercato è diverso, la disoccupazione bassa ed il costo della vita più caro.

3) **Processi di selezione troppo lunghi:** Il mercato del lavoro americano è molto dinamico. Il numero di richieste supera quello delle domande di lavoro, perciò, le



aziende devono essere aggressive con il processo di selezione per non perdere i candidati di cui sono interessate. Processi di selezione troppo lunghi frustrano il candidato americano che potrebbe essere attratto da una società più determinata e dinamica.

4) **Benefici non attrattivi:** In America un'offerta di lavoro deve includere un pacchetto di benefici. Il più importante è l'assicurazione sanitaria, in secondo posto la pensione integrativa privata con match del datore di lavoro e terzo le ferie. Un'offerta viene valutata nel suo insieme. Potreste perdere un candidato se i benefici offerti non sono competitivi sul mercato.

5) **La lealtà:** Il concetto di lealtà all'azienda varia. Le aziende italiane richiedono lealtà da subito per il semplice fatto che hanno fatto un'offerta di lavoro, per gli americani la lealtà verso l'azienda viene meritata. In America i cambi di lavoro sono più frequenti perché i candidati hanno molte scelte. Richiedere lealtà per il semplice fatto che l'azienda ha 100 anni, per esempio, è sbagliato. È importante, pagare il giusto, offrire buoni benefici e opportunità di carriera. Agli americani piace essere riconosciuti per il lavoro eseguito con premi o anche con un semplice "grazie".

Per avere successo sul mercato americano è importante adattarsi alla cultura ed al mercato del lavoro locale. Il segreto è cercare un equilibrio tra le due culture aziendali.

*Ivana Lodovici, Sr. Director International Recruitment – Italian Desk. [YER USA](http://YERUSA.com). Potete contattarla a [ivanalodovici@yer.com](mailto:ivanalodovici@yer.com).*

