



ITALIAN DESK AT YER USA: “ASSUMERE IN AMERICA”

di Ivana Lodovici*, Sr. Director, International Recruitment

Assumere in America: Che cosa cercano I candidati americani quando cambiano lavoro?

Le differenze culturali sono uno delle difficoltà maggiori che un datore di lavoro trova quando entra in un mercato estero.

Ogni paese ha I suoi usi e costumi ed ogni processo di selezione è diverso. Negli Stati Uniti, per esempio, dove regna l'individualismo, l'appartenenza all'azienda è molto meno sentita che in Italia.

Il mercato del lavoro americano, poi, è molto dinamico, ricco di opportunità e di proposte. Gli americani sono abituati al cambio (la tendenza è di cambiare lavoro ogni 3-5 anni soprattutto nella fascia di età dai 25 ai 40) per arricchirsi non solo a livello di esperienza ma soprattutto di portafoglio.

Che cosa cercano, dunque, gli americani in un nuovo datore di lavoro?

- 1) **Aspettative durante la fase dei colloqui:** chiarezza e velocità. Più lunghe sono le selezioni e più i candidati perdono interesse. Poca chiarezza sul ruolo è un problema per il candidato americano abituato a svolgere delle mansioni chiare dall'inizio.
- 2) **Aspettative su offerta e benefici:** Il candidato si aspetta un'offerta allineata sia con il mercato che con il costo della vita nello Stato di residenza. Gli Stati Uniti sono molto vasti ed ogni Stato ha le sue regole e tasse. I benefici, come l'assicurazione sanitaria e la pensione integrativa sono offerti dal datore di lavoro. Non c'è un solo piano o un solo costo. Più completi sono i benefici offerti e più successo si avrà ad attrarre i candidati migliori.
- 3) **Aspettative sul titolo:** Per l'americano il titolo è importante e il salario è legato al titolo ed alle mansioni da svolgere. Ambiguità su titolo e funzioni possono produrre frustrazione.
- 4) **Aspettative durante la fase di onboarding:** Il training e l'onboarding sono importanti. Fare una buona impressione al nuovo dipendente è fondamentale in un mercato del lavoro ricco di opportunità e proposte.



- 5) **Aspettative di carriera:** Data l'abitudine degli americani al cambio di impresa, è importante offrire delle concrete possibilità di carriera da usare come strumento di ritenzione. Se l'azienda è piccola e non ci sono molte opportunità di crescita, l'altro strumento da poter usare è offrire flessibilità su orari di lavoro e smart working. Da accettare il cambio di carriera più frequente.
- 6) **Flessibilità e lavoro da casa:** Il dopo-pandemia ha scatenato in America un processo che si stava comunque diffondendo: la flessibilità degli orari di lavoro e la possibilità di lavorare da casa. Attenzione a chiamarlo "smart work" dato che in America questa espressione significa tutt'altro. Il lavoro da casa si chiama invece "remote work". Il tipico contratto con presenza al 100% in ufficio senza una opportunità di flessibilità o lavoro parziale da casa, può essere un grosso problema durante la selezione di una nuova figura da inserire in organico. Se il tipo di lavoro lo permette è preferibile adeguarsi al mercato locale.

In sintesi, conoscere il mercato, le abitudini e la cultura del paese dove si assumono dipendenti sono fondamentali per garantire il successo di una selezione.

**Ivana Lodovici is an international headhunter, interviewing coach, resume writer, and cross-cultural recruiting consultant. Contact her at ivanalodovici@yer.com to engage her in a search or book a speaking engagement.*