

LAVORO

Il "segno" rivela il manager

Selezione attraverso la grafia

Qual è il tratto distintivo di un buon manager? Per alcuni, è quello della calligrafia. Non è un caso che spesso le aziende ricorrano alla grafologia nella selezione del personale, per analizzare le qualità di un candidato e testarne le doti caratteriali che rendono un soggetto più o meno adatto a ricoprire uno determinato ruolo. "La grafologia - spiega a Carla Poma, vicepresidente dell'Associazione italiana di ricerca grafologica (Arigraf) e professionista nell'ambito delle risorse umane - può essere un valido supporto per verificare aspetti del candidato che non emergono dal curriculum vitae quali, ad esempio, le attitudini, le motivazioni e la predisposizione a svolgere

specifiche mansioni". Una disciplina, quindi, che attraverso lo studio dei segni grafici della scrittura riesce a costruire un profilo psico-attitudinale dell'aspirante, "purché - avverte Poma - vengano indagati aspetti legati al comportamento organizzativo del candidato e non certo relativi alla competenza professionale".

A rivelarne i segreti il volume 'Riconoscere un manager dalla scrittura', scritto da Carla Poma e Bruno Brancati, edito da Franco Angeli, in cui, anche grazie all'esempio di analisi della grafia di illustri personaggi storici (da Madre Teresa di Calcutta a Garibaldi), si scopre come la grafia non mente e aiuti a ricavare informazioni preziose sul candidato. Quindi se non si scrive bene, non si farà carriera? Tranquilli: non è una questione di bella calligrafia e di esercizi di stile, quanto un'analisi di quegli 'aspetti inconsci' della scrittura che solo l'occhio attento del grafologo può comparare e che sono a prova di contraffazione.

"L'analisi - osserva Poma - tiene conto della pressione della penna sul foglio, del collegamento fra le lettere, della punteggiatura, dello spazio tra le parole e tra le righe e della disposizione del testo nella pagina. Inoltre - aggiunge - non viene mai fatta solo sul testo redatto dal candidato al momento del test ma anche attraverso la comparazione di scritti più vecchi, così da poter tenere conto dell'evoluzione della scrittura dell'individuo". Il giudizio del grafologo, poi, terrà conto anche delle condizioni fisiche dell'individuo (che può presentare difficoltà motorie) e anche del generalizzato peggioramento delle grafie dovuto al crescente uso del pc e alla conseguente mancanza di esercizio nella scrittura.

Ma quanto è diffuso questo sistema di valutazione al momento della selezione di un candidato? A giudicare dai dati forniti da Poma e Brancati, è una pratica molto diffusa all'estero, in particolare in Francia, dove, secondo alcuni dati del 1996, ben il 93% delle aziende utilizza la grafologia per assunzioni e sviluppi di carriera. Una pratica molto diffusa anche in Israele (75%) e in Olanda (24%). Com-

pletamente diversi i risultati che riguardano l'Italia, dove la pratica sarebbe 'ufficialmente' seguita solo dal 4% delle imprese, secondo i due autori.

Una tendenza che sembrerebbe confermata anche da un'indagine condotta nel 2006 dal Gruppo intersettoriale direttori del personale-Human Resources Director Association (Gidp/Hrda) che, su un campione di 88 aziende, valuta al 6% le imprese che ricorrono a tale metodo di valutazione. Una pratica che in alcuni casi viene anche effettuata all'insaputa del candidato. Una 'sfida' alla legislazione sulla privacy che (solo nel 3% delle casi) viene parzialmente 'sanata' rivelando al candidato l'utilizzo di tale metodo di valutazione al momento della comunicazione dei risultati. E sono proprio il rispetto della privacy e delle garanzie sindacali alcuni dei fattori che frenano la diffusione di questo metodo di valutazione perché, come sottolinea anche Carla Poma, "può alimentare il timore che si sfiorino sfere legate a informazioni 'sensibili' del candidato, quali,

ad esempio, l'orientamento sessuale o religioso".

Le figure selezionate attraverso l'analisi grafologica interessano per lo più quadri e impiegati (6,8% dei casi) e, in misura minore, i dirigenti (4,5%). Dall'indagine, però, emerge che la maggior parte delle imprese lo utilizza per ricercare le figure più delicate e che la scelta effettuata è soddisfacente. Sui motivi che spingono le imprese a utilizzare questa modalità di selezione, spicca il fatto che l'analisi grafologica fornisce informazioni che altrimenti non sarebbero deducibili attraverso altri strumenti di rilevazione e che consente di indagare su aspetti della personalità del candidato.

Sempre secondo lo studio di Gidp/Hrda, la selezione del personale viene fatta in gran parte con metodi tradizionali: dal ricorso a società esterne (circa il 10%) all'utilizzo di canali privilegiati con scuole e università che, nel 68% del campione, vengono indicati come canali per il recruitment.

