

Giovani e imprese In tempo di crisi, i candidati sono spesso troppo preparati per i posti. E le aziende hanno paura che vadano via presto

Curriculum «sgonfi» per trovare lavoro

La tendenza dalla Spagna all' Italia. «Una volta facevano i furbi, oggi è il contrario» La docente Bauer (Bocconi): «È il momento di accontentarsi aspettando l' occasione» La dirigente Anna Bogatto, Adecco: «Lo fa il 20 per cento dei candidati. Noi lo sconsigliamo»

MILANO - In tempo di crisi, anche il curriculum fa economia. Colpa delle poche offerte e delle troppe domande, gli spagnoli hanno invertito la tendenza (furba) a gonfiare preparazione e competenze per un posto di lavoro. Se una volta le lingue parlate «perfettamente» erano almeno tre, i master mai meno di due (compresi corsi di specializzazione in non meglio identificate università straniere e tirocini in antichissime aziende a conduzione familiare, solitamente la propria), adesso vince la linea della sobrietà. Anzi, dell' astinenza. Perché per scongiurare la diffidenza di potenziali datori di lavoro restii ad assumere candidati troppo bravi, che potrebbero andar via non appena spunta un' occasione migliore, i laureati disoccupati di Zapatero stanno giocando al ribasso: meno so, meno costo, più possibilità ho di essere scelto. El País scrive che in Spagna negli ultimi tre anni è triplicato il numero delle persone qualificate disoccupate. Due su cinque sono senza impiego da un anno. Risultato: l' agenzia di lavoro interinale Adecco ha calcolato che su 900 mila disoccupati, il 10 per cento oltre ad avere un curriculum tradizionale, ne ha un altro più «leggero». Il piano B scommette sull' impreparazione. «È una conseguenza della crisi, che non risparmia gli italiani. La cosa che notiamo noi sono i curricula differenziati, a seconda del tipo di colloquio, mirati sull' offerta. Non viene dichiarato il falso, semmai sono omesse parti del proprio percorso professionale. È un atteggiamento che sconsigliamo, perché tendiamo a valorizzare un profilo per quello che è. Se è sovrastimato per l' occupazione da coprire, diciamo che si tratta di un investimento per il datore di lavoro. Ma ormai questa nuova formula è praticata dal 10-20 per cento dei pretendenti», interviene Anna Bogatto, responsabile della gestione candidati di Adecco Italia, database da quattro milioni di curricula, 400 filiali da Torino a Palermo e rapporti commerciali con 18 mila aziende. «Ma non accade solo in Spagna e in Italia, è un fenomeno generalizzato. Un tempo si tendeva a fare i furbi, "gonfiando" le competenze. Adesso succede il contrario», aggiunge Mario Bianco, autore de Gli indirizzi che contano per trovare lavoro. Insiste: «Si va subito al punto con una pagina meno ampollosa e più diretta». Barare non è mai una buona idea. I cacciatori di teste lo proibiscono. «Falsare al ribasso o al rialzo inficia il rapporto di fiducia. Quello che conta è la trasparenza», spiega Giovanna Brambilla, amministratore delegato di Value Search. E Riccardo Romano, direttore risorse umane in Danone, racconta: «Noi selezioniamo anche gli stagisti con gli stessi criteri delle altre figure professionali, e i curricula eccellenti sono preferibili. In fondo bisogna "accontentarsi" all' inizio, ma la carriera è ormai più rapida. Non è un caso che l' età media dei nostri dirigenti sia di 33 e 34 anni». Se Antonio Lombardi, ad di Ali - Missione lavoro, osserva che il problema non si pone sulle offerte di fascia bassa, regolarmente disertate dai «dottori» italiani («Siamo reduci da una cultura del posto fisso e della laurea costi quel che costi»), Beatrice Bauer, docente di comportamento organizzativo alla Bocconi di Milano incoraggia a non rifiutare nessuna offerta: «È psicologicamente difficile sminuirsi da soli. Però in questo momento è fondamentale essere flessibili, curiosi, disposti a muoversi. Il "familismo" tutto italiano scoraggia i compromessi, i giovani sono poco propensi a lavorare per un progetto. Invece bisogna essere leggeri, accettare un livello inferiore alla propria formazione e aspettare l' occasione per rilanciarsi». Elvira Serra RIPRODUZIONE RISERVATA
**** Il curriculum perfetto Precisione e semplicità Lineare, senza fronzoli. Mai più di due pagine. Mai

scriverlo a mano. Mai oltre 2-3 righe sulle passioni personali Il segreto della lettera d' accompagnamento Il suo scopo è attirare l' attenzione, incuriosire chi legge e invogliarlo ad approfondire il profilo La disponibilità alla mobilità La disponibilità a spostarsi, anche all' estero, è sempre apprezzata. Quindi va valorizzata nel «cv» Conoscere l' inglese (ma veramente) Mai barare. Perché può capitare che durante il colloquio l' esaminatore prosegua la conversazione nella lingua indicata sul «cv»

Serra Elvira

Pagina 29

(9 marzo 2011) - Corriere della Sera