

# I falsari del curriculum

**SORPRESE** Un manager su due gonfia la propria lettera di presentazione. Raccontare bugie è uno sport mondiale e gli italiani hanno il primato dell'ingenuità. Lo rivela una ricerca Robert Half su 2.500 responsabili delle risorse umane. di Andrea Nicoletti



«Sono capace di anticipare la soluzione dei problemi prima ancora della loro comparsa». Un mago? No, un manager in cerca di lavoro. È solo una delle tante esagerazioni di cui sono pieni i curricula vitae (cv) dei lavoratori italiani. Non tutti, certo, ma una buona metà delle candidature che arrivano alle aziende contiene qualche bugia.

Un manager su due, infatti, ha la brutta abitudine di gonfiare il suo curriculum. Lo dice una ricerca firmata Robert Half. Non è un vizio solo italiano, anzi, siamo in buona compagnia: lo fanno un po' tutti in Europa, e alcuni anche meglio, e più, di noi (*vedere anche tabella qui sotto*). Ma gli italiani, dice la società di recruiting che ha intervistato 2.500 responsabili delle risorse umane nel mondo, sembrano più ingenui degli altri: mentono di più sulla conoscenza delle lingue, bugia facile da sma-

scherare, e meno sulle capacità di team leader, che forse contano di più dell'inglese, ma sulle quali il manager italiano è onesto, e se esagera lo fa meno dei colleghi d'Oltralpe. «Le motivazioni per cui i candidati tendono a modificare le informazioni sui curricula sono più che altro di natura formale» dice a *Panorama Economy* Carlo Caporale, associate director di Robert Half. «Infatti i cv che si compilano nel nostro Paese, per questioni culturali e di stile, sono in genere più discorsivi di quelli stranieri e quindi consentono maggiore libertà d'azione nelle zone d'ombra».

Insomma, se i lavoratori italiani mentono è perché viene più facile romanzare una storia professionale quando si scrive la propria autobiografia su una pagina bianca. Ma anche se usassimo un modello più strutturato, come quello europeo, le cose non cambierebbero più di tanto: si trovano esagerazioni e strafalcioni anche in quelli. I selezionatori

## ECCO SU CHE COSA SI ESAGERA MAGGIORMENTE



Conoscenze linguistiche

ITALIA **54%**  
MEDIA INTERNAZIONALE **41%**



Reali contenuti del proprio lavoro

ITALIA **52%**  
MEDIA INTERNAZIONALE **48%**



Conoscenze informatiche

ITALIA **39%**  
MEDIA INTERNAZIONALE **28%**



Responsabilità di coordinamento del team

ITALIA **29%**  
MEDIA INTERNAZIONALE **35%**

lo sanno bene e non si lasciano ingannare: nella maggior parte dei casi, dice il 73% dei manager responsabili della selezione, basta una telefonata per verificare le informazioni contenute nel cv, oppure un'occhiatina ai social e professional network.

Il bugiardo che supera questa prima prova spesso viene smascherato durante il colloquio: stipendi gonfiati e titoli di studio inesistenti hanno le gambe corte. Poi ci sono quelli più furbi, capaci di sostenere la parte fino alla fine: in questi casi, l'arma in mano all'ufficio del personale è il controllo delle referenze e una telefonata al precedente datore di lavoro è sufficiente per portare alla luce tutta la verità.

Le bugie più frequenti? Dopo quelle sulle lingue, riguardano soprattutto la responsabilità di gestione di team di collaboratori: il 29% dei manager italiani esagera quando si tratta di descrivere quanto sono bravi a coordinare il lavoro altrui, ma non ▶

### L'Europass va bene, ma è omologante

In alternativa al curriculum fai-da-te, gli aspiranti lavoratori possono affidarsi a un modello di cv standard come quello europeo. Nel Vecchio continente sono più di 10 milioni ad avere scelto come biglietto da visita il cosiddetto Europass. Il cv elaborato dal Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop) è comodo perché standardizzato, ma rischia di essere eccessivamente omologante.

### Abbasso la carta

La carta? Non la vuole più nessuno. Non c'è da sorprendersi se il lavoro ora si trova online. E questo anche perché internet si è dimostrato un mezzo più veloce e versatile, oltre che economico, rispetto ai sistemi tradizionali di ricerca di personale come gli annunci su carta stampata. Al punto che in Italia il web recruiting oggi vale oltre 33 milioni di euro (il doppio rispetto a quello offline) contro i 2 milioni del 2001, quando ancora era agli albori.

### Il video è la nuova frontiera

Il tipo di contenitore può fare la differenza. Negli Stati Uniti, e ultimamente anche in Italia, ha fatto la sua comparsa il video curriculum. Il principio base è di una semplicità disarmante: è sufficiente raccontare le proprie esperienze di lavoro, e non solo quelle, mentre ci si riprende. Il tutto poi viene messo su YouTube o su una qualsiasi altra piattaforma per la condivisione dei filmati o, più semplicemente, inviato via mail a chi di dovere. (f.bis.)

## Strafalcioni in agguato

Gli errori di presentazione tratti dal libro *Curriculi curricula* di Mario Bianco in uscita da Arpanet.

### Figuriamoci

«Non mi interessa la retribuzione perché il solo fatto di lavorare per voi costituirebbe un vero e proprio lauto guadagno».

### Il factotum

«Ho sempre venduto servizi, quindi posso vendere di tutto, compresi i vostri condizionatori».

### Il mago

«Ritengo di avere la capacità di anticipare la soluzione dei problemi prima della loro comparsa».

### Come?

«La mia più aspirazione è essere un manager con la "A" maiuscola».

### Troppo motivati

«Ai miei uomini sono sempre servito come catalizzatore, difatti due se ne sono già andati in un'altra azienda a fare i capi area».

### Nembo kid

«Sono in grado di radiografare qualsiasi situazione di mercato elaborando vie di salvezza, soprattutto quando mi è capitato di lavorare sul filo del rasoio».



### Titolo di studio

ITALIA **10%**  
MEDIA INTERNAZIONALE **11%**



### Stipendio

ITALIA **0%**  
MEDIA INTERNAZIONALE **1%**

### Esperienze lavorative

ITALIA **0%**  
MEDIA INTERNAZIONALE **1%**

### Ragioni di cambiamento del lavoro

ITALIA **15%**  
MEDIA INTERNAZIONALE **33%**







TIPS

## Chi gioca a golf è in vantaggio

Chi aspira a trovare lavoro non può fare a meno di avere un buon curriculum. E l'elenco delle precedenti esperienze lavorative rischia di non bastare. Ogni voce è in grado di rivelarsi determinante al fine di ottenere un'intervista. Anche gli hobby, anche gli sport. Lo dice pure una ricerca svedese pubblicata sulla rivista *Labour Economics*, secondo la quale gli sportivi hanno più chance degli altri di farsi notare. Chi gioca a golf, tanto per dirne una, ha il 4% di probabilità in più di venire chiamato per un colloquio.

E in Italia? *Panorama Economy* lo ha chiesto ad alcuni direttori del personale. E ognuno la vede a modo suo. «Facciamo il primo screening con un sistema informativo collegato al sito internet dell'azienda» fanno sapere da Eni corporate university, la società di recruiting del gruppo energetico. «Per quanto ci riguarda valutiamo le capacità personali con appropriati strumenti di selezione psicoattitudinale, anziché desumerli da indicazioni generiche fornite dal candidato quale il tipo di sport praticato o gli hobby preferiti». Dalla Fiat arriva più o meno lo stesso messaggio, ma parlando con il direttore del personale di Accenture, azienda globale di consulenza direzionale e outsourcing, dove ogni anno vengono assunti circa 1.500 nuovi professionisti, di cui un 70% fresco di laurea, si capisce come mai a volte gli sport preferiti dal candidato, al pari degli interessi coltivati, siano d'aiuto in fase di selezione. «In un curriculum vado subito a cercare gli aspetti squisitamente

personali per capire chi mi troverò di fronte» dice **Fabio Longo**, responsabile risorse umane di Accenture. «Poi, da ex atleta quale sono, do molto valore alle esperienze sportive perché ritengo che siano indice della passione di una persona, ma lo stesso discorso vale anche per quelle culturali e artistiche».

Sulla stessa onda di frequenza **Marco Campiglia**, responsabile delle risorse umane di Bmw Italia, che secondo un sondaggio di Cofimprese è un'altra di quelle aziende ad aver assunto moltissimo nel 2010: «Chi vanta esperienze in ambito sportivo presenta delle caratteristiche personali per le quali ha un approccio più rilassato oltre che più intraprendente» dice. «Tutto sommato le competenze si possono acquisire sul campo, mentre le attitudini fanno parte dell'area stabile della personalità». Geox ha messo sotto contratto un centinaio di persone lo scorso anno e per **Stefano Rossi**, capo del personale, lo sport in curriculum non ha avuto un gran peso. «Chi ha giocato a calcio non m'impresiona, a differenza di chi ha fatto atletica, canottaggio o ciclismo. Personalmente, tuttavia, mi colpisce di più l'internazionalità di un candidato». Più o meno un centinaio anche le assunzioni compiute da Ferrarelle nel 2010. «Un curriculum è come una fototessera, deve dare un'idea della persona che rappresenta, senza abbellimenti né menzogne» dice il direttore delle risorse umane **Mariano Sammarco**. «Quello che conta è l'onestà». I falsari sono avvisati. (f.bis)

## MANAGEMENT

### La top 3 dei bugiardi CHI MENTE DI PIÙ RIGUARDO A:

#### Lingue conosciute

- 1 Lussemburgo
- 2 Repubblica Ceca
- 3 Italia

#### Conoscenze informatiche

- 1 Italia
- 2 Austria
- 3 Svizzera

#### Cosa fa in azienda

- 1 Rep. Ceca e Paesi Bassi
- 2 Francia
- 3 Italia

#### Responsabilità di team management

- 1 Francia
- 2 Paesi Bassi
- 3 Austria

► è nulla in confronto ad austriaci (41%), olandesi (40%), brasiliani (39%) o francesi (45%), veri e propri campioni nel romanzare le proprie doti di grande leader. Poi vengono i titoli di studio: il

10% dei candidati gonfia l'importanza dei corsi di formazione frequentati e li fa passare come minimo per master se non addirittura Mba, anche se nessuno, fino a ora, si è spinto fino a inventarsi una laurea.

In ogni caso, chi deve assumere fa sempre la tara: lo stipendio vero è inferiore a quello dichiarato (ma gli italiani, dice la ricerca, sono onestissimi sulla busta paga), un molto buono in inglese vale discreto e via dicendo, secondo i responsabili delle risorse umane. E se chiedessimo ai candidati? Lo ha fatto Monster.it, portale del reclutamento online, e i risultati dicono l'opposto: solo il 26% ammette di avere romanzato il curriculum. Del resto, è come chiedere a Pinocchio se ha mai detto una bugia e sperare in una sua piena confessione. (f.bis)

