

Ciò che davvero serve scrivere nel curriculum

CLAUDIA BUGNO

Usare l'intelligenza artificiale per scrivere un curriculum è ormai la norma, non un'anomalia da stanare. Secondo il 58° Rapporto Censis, (dicembre 2024), quasi un lavoratore italiano su quattro utilizza l'Ia nelle proprie mansioni; il 18,5% proprio per costruire curriculum e lettere di presentazione. L'uso è diffuso tra i giovani. Il primo rischio, ovviamente, riguarda la veridicità delle informazioni. Le stime sui falsi oscillano tra il 30 e l'80%. Dipende da cosa si consideri una menzogna. «L'esempio più frequente riguarda il livello di inglese», racconta **Nicola Iorio**, talent acquisition lead di Birra Peroni. «Bastava iniziare il colloquio in inglese perché alcune persone andassero in difficoltà: ricordo telefonate interrotte improvvisamente. Credo che il fenomeno più diffu-

so non sia la menzogna quanto l'esagerazione. Nei profili più junior c'è la percezione di dover "alzare l'asticella" per ottenere almeno un colloquio».

Il secondo rischio riguarda la forma: stesse strutture, stesso lessico, stessa impaginazione. Curriculum sempre più levigati e sempre più indistinguibili. È un effetto che **Giovanni Di Felice**, director of talent acquisition di Statista a Berlino: «L'Ia sta indubbiamente portando a un'omogeneizzazione dei curriculum e si può dire che abbia reso le lettere di presentazione ormai ridondanti. È talmente facile comporre una buona cover letter con Claude che ormai si parte dal presupposto che siano quasi tutte inautentiche».

Nel merito, poi, titoli ed esperienze che un tempo bastavano a distinguere un candidato si sono via via svalutati, perché più persone li possiedono. Fu il sociologo ame-

ricano **Randall Collins**, nel saggio *The Credential Society* del 1979, a descrivere questa spirale. Il meccanismo esisteva già. L'intelligenza artificiale lo ha solo reso più semplice da alimentare.

Come si può, allora, proteggere il valore di ciò che un curriculum dichiara? In Europa esistono almeno tre strade, e l'Italia le ha in parte percorse.

La prima è tecnologica. Le Credenziali digitali europee per l'apprendimento consentono a università ed enti formativi di rilasciare titoli verificabili in tutti gli Stati membri. L'infrastruttura, operativa dal 2020, resta però poco conosciuta. L'Italia vi ha aderito con il coordinamento dell'allora Anpal, soppressa nel 2024.

Nel reclutamento privato il loro peso appare ancora modesto. «Ho l'impressione che oggi sia uno strumento più diffuso in alcuni contesti istituzionali o legati alla formazione, mentre nel recruiting aziendale il curriculum tradizionale continua a essere il punto di riferimento», osserva Iorio.

**Troppo perfetti,
fabbricati in serie
con l'aiuto dell'Ia.
Zeppi di titoli
e meno di propositi.
Come li giudica
chi li riceve.
E certificazioni
a parte, cosa conta
per le aziende?**





La seconda strada è giuridica, ed è tedesca. In Germania ogni lavoratore ha diritto, alla fine del rapporto, a un *Arbeitszeugnis*, un attestato che il datore deve redigere in modo veritiero ma benevolo, così da non pregiudicarne il futuro professionale.

Nella pratica, anche questo strumento è meno risolutivo di quanto possa apparire. «L'*Arbeitszeugnis*, in contesti moderni e all'avanguardia, sta perdendo di valore», afferma Di Felice. «Quel documento non ha per me alcun significato, anche perché è possibile "negoziare" un "buon" *Arbeitszeugnis* in sede di contenzioso con un lavoratore che magari è stato licenziato».

La terza strada, spesso dimenticata, è già italiana. Il Sistema nazionale di certificazione delle competenze, istituito nel 2013 e reso pienamente operativo nel 2021, permette a enti terzi di certificare competenze acquisite a scuola, sul lavoro o al di fuori di entrambi. Il principio è far verificare da un soggetto indipendente ciò che altrimenti resterebbe una dichiarazione unilaterale.

SELEZIONE

Un recruiter tiene in mano un mazzo di curriculum stampati

Anche qui, però, la distanza fra l'architettura istituzionale e la selezione quotidiana resta ampia. «Personalmente non mi è mai capitato di incontrarlo nei processi di selezione che ho gestito», dice Iorio. «In Birra Peroni, ad esempio, non richiediamo certificazioni formali delle competenze, salvo i casi in cui siano previste dalla normativa o necessarie per specifici ruoli. Ci affidiamo invece a un framework di competenze definito dall'organizzazione, che guida la valutazione durante tutto il processo di selezione».

Nessuna di queste tre strade è finora riuscita a risolvere realmente, in Italia, l'appiattimento delle competenze. E qui sta il nodo centrale della questione.

La domanda non è più se usare l'intelligenza artificiale, ma come utilizzarla al meglio: senza impoverire la comunicazione, facendone un supporto per raccontare ciò che si vuole dire. Integrarla in modo virtuoso significa renderla un moltiplicatore di ciò che rende una persona riconoscibile, la sua cultura e i suoi valori, non un livellatore che li cancella.

Per Iorio, il modo più efficace di sottrarsi alla perfezione indistinta dei curriculum è tornare ai fatti: «Invece di cercare di sembrare perfetti, è molto più efficace essere concreti. Raccontare risultati, spiegare il proprio contributo ai progetti e dimostrare curiosità e voglia di imparare è ciò che, nella mia esperienza, distingue davvero una candidatura».

Resta un dato di fondo, che nessuna tecnologia può nascondere: i lavoratori sono in larga parte costretti ad adeguarsi a un mercato che, se non lo assecondi, ti taglia fuori. Chi non "ottimizza" il proprio cv rischia semplicemente di non essere visto. Proprio per questo la posta in gioco non è tecnica ma culturale: si tratta di restituire valore alle persone, ai giovani soprattutto, e di mettere questi strumenti al loro servizio, non il contrario.

Il punto non è chiedere alle persone di rinunciare a strumenti ormai parte del lavoro quotidiano, ma creare le condizioni perché aiutino a far emergere competenze, percorsi e identità professionali autentiche, senza trasformare il curriculum in un esercizio di perfezione formale sempre meno capace di raccontare davvero il valore di una persona.