

La paura di essere «troppo» qualificati Ora il curriculum si scrive con modestia

Chi fa selezione del personale da sempre lancia un avvertimento: non gonfiate le vostre caratteristiche nel curriculum vitae, prima o poi vi smascherano. Ora, causa la prolungata emergenza occupazionale, sembra che tutto si sia capovolto: più di una persona su tre (35%) tra chi cerca lavoro, truccherebbe al ribasso il suo Cv. Nasconderebbe cioè master e titoli accademici, ridimensionerebbe i precedenti livelli di inquadramento, banalizzerebbe esperienze pregresse. Un apparente paradosso che ha una lettura evidente: la paura di non essere assunti perché troppo qualificati e quindi as-

sai costosi per le aziende. Il fenomeno emerge da uno studio della società di consulenze e servizi formativi BpSec. Dal quale si evidenzia che i più esposti al virus del cosiddetto *downsizing* sono, nell'ordine, i dirigenti, i consulenti, le segretarie, i tecnici, gli intermediari finanziari e gli ingegneri.

Paolo Citterio, presidente dell'associazione di direttori del personale Gidp, conferma la tendenza per i dirigenti e i consulenti. «Da una nostra indagine appena conclusa risulta che più di un'azienda su due nell'ultimo anno non ha assunto alcun dirigente e che il 54% non ha promosso neanche un



Paolo Citterio

quadro. Così, chi non ha lavoro, nei colloqui di selezione omette addirittura la qualifica di dirigente pur di farsi assumere, accettando così inquadramenti e retribuzioni più basse. Inoltre in tempi di spending review per le aziende, i consulenti sono visti come il fumo negli occhi e quindi è naturale che tendano a sfoltire il bagaglio delle loro collaborazioni per non spaventare i committenti timorosi di compensi troppo alti». In effetti,

sempre secondo BpSec che ha intervistato anche i datori di lavoro, si conferma che la gran parte delle aziende (il 68%) teme i Cv troppo "profilati" perché genererebbero nei candidati all'assunzione "elevate aspettative di salario".

Il fenomeno del *downsizing* delle competenze è rilevato anche da chi fa ricerca e selezione del personale come Anna Rita Borraccetti, partner della società di head hunting Mcs. «Effettivamente quando un quadro o un dirigente non è riuscito a ricollocarsi da più di un anno spesso succede che si ridimensioni il Cv per meglio negoziare la parte economica. Accettano così retribuzioni inferiori del 10-20% rispetto a quelle del loro ultimo impiego, salvo poi rinegoziarle dopo un paio di anni».

Enzo Riboni

© RIPRODUZIONE RISERVATA