

Il Fact Checking applicato al Curriculum Vitae



Che siate o meno alla ricerca di un lavoro, partite dall'assunto che è ormai il lavoro a cercare voi.

Questo non vuol dire che le opportunità professionali busseranno alla vostra porta, ma che le informazioni condivise sui social media e il vostro profilo professionale online vengono passate al setaccio.

Come? Con il **fact checking**: la **verifica dei fatti e dei dati** che raccontano la nostra **storia in rete**.

A fare fact checking sono i **recruiter e gli HR aziendali**, sia nei confronti di chi si candida per una posizione lavorativa, sia nel caso in cui non si è inviato alcun curriculum vitae.

Il motivo principe della verifica sta per lo più nell'**evoluzione del processo di ricerca del personale**: i cv sono spesso incompleti e anche quando le informazioni che avete fornito corrispondono, i recruiter comunque consultano i social network e la rete. Ma attenzione: non è un sistema univoco.

Nel caso in cui le aziende gestiscano le informazioni su una posizione lavorativa in modo poco trasparente, anche il candidato può fare fact checking sui social, [come ha fatto una ragazza canadese](#), postando su Twitter la mail di risposta del recruiter che la escludeva da ulteriori selezioni perché aveva richiesto delucidazioni sul compenso.

Se il recruiting dei lavoratori avviene per lo più tramite lo screening dei social network, **vediamo come avviene il fact checking del curriculum vitae** del candidato. "Al recruiting 4.0, infatti, viene affiancata una verifica dei fatti scrupolosa, ma soprattutto del flusso dei contenuti pubblicati dagli utenti-candidati. E a farlo, siamo noi, HR manager, head hunter e recruiter". È Teresa Boniface a spiegare si evolve la selezione del personale con il fact checking.

Teresa Boniface si occupa, dal 2013, di reclutamento di profili senior manager per conto dell'agenzia per il lavoro "Staff", operante in tutto il nord e nel centro Italia, e che lo scorso anno ha veicolato 17.037 **offerte di lavoro**, con un tasso di crescita dei lavoratori assunti del 31,5% rispetto al 2015.

Diamo una definizione di fact checking e come si declina nel lavoro del recruiter...

"Il fact checking è sempre esistito: prima dell'avvento dei social network, i profili di chi si candidava per una posizione venivano verificati attraverso le referenze, i precedenti datori di lavoro e soprattutto tramite il colloquio. Ora le fonti di informazioni fornite dai candidati, verosimili e non, si sono moltiplicate e per questo va prestata più attenzione e utilizzati nuovi strumenti; oltre però a continuare la verifica anche in sede di colloquio.

Come si svolge l'attività di verifica dei curricula dei candidati e dei contenuti che postano sui social?

"Partiamo dal fatto che l'intera attività di recruiting 4.0 è articolata e complessa: prima ancora di riscontrare le informazioni, occorre presidiare i canali social in modo efficace. È facile stare su Facebook o altri social media ma è difficile farlo in modo adeguato, autentico ed agile; sia per un recruiter di un'azienda, che per un candidato. Il passo falso è sempre dietro l'angolo, per tutti, se non si seguono alcune indicazioni basilari".

Come si verificano le informazioni veicolate dai candidati e da dove inizia il fact checking?

"Ogni informazione che ci arriva da un candidato, va rapportata allo strumento di screening più adeguato e ad uno specifico target: come HR individuo i fatti da verificare e quale social media è più opportuno.

Il primo è LinkedIn, sia per ampiezza di pubblico – i profili caricati – sia per testare la preparazione del candidato: se non è presente sulla rete professionale, sarà opportuno chiedere perché o comunque attribuire a questa decisione un valore finalizzato alla selezione. Poi c'è il motore di ricerca, Google: se indagato in modo adeguato, può restituire risultati utili. Qualora le informazioni tra LinkedIn e Google non combacino, imposto un alert su Google: ogni informazione aggiornata sul profilo professionale del candidato, sarà immediatamente individuabile. A questo primo livello di fact checking, ci si muove per trovare un match tra quanto riportato sul curriculum vitae, quanto compare nei profili social professionali, e quello che in rete testimonia l'attività lavorativa del candidato".

Ci sono altri strumenti?

"Facebook e Twitter sono il passaggio successivo: con il primo si può verificare se un lavoratore che si candida per una posizione di livello manageriale e per un lavoro all'interno del team, ha tra i contatti anche i suoi colleghi e come si relaziona con loro. E ancora: come si rapporta nella comunicazione, come sa raccontare le sue attività avendo cura della privacy e delle informazioni sul luogo di lavoro di cui è in possesso. Nel caso di Twitter, è importante approfondire il modo di interagire del candidato con le news, magari attinenti al suo ambito professionale; quali sono i suoi interessi specifici; come si muove nel confronto – a volte anche aspro – con gli utenti in rete con i quali non è legato da rapporti di amicizia o colleganza. E questo è anche una forma di riscontro sulle competenze trasversali: solo in pochi casi sono esplicitate nel curriculum".

Può fare qualche esempio?

"In un'occasione ho escluso, prima del colloquio, un candidato per una posizione legale su compliance e privacy: aveva postato sul suo profilo Facebook una foto che lo ritraeva mentre svolgeva una perizia su una nave. È stata una mancanza di professionalità, soprattutto perché avrebbe dovuto occuparsi della privacy di un'azienda, dal punto di vista legale. Poi ci sono i frequenti casi in cui, anche profili senior e manager, polemizzano sui social sulla crisi che ha coinvolto l'azienda in cui lavorano o, peggio, riconducono il loro licenziamento a motivazioni che poi si rivelano non veritiere".

Non sempre, però, gli utenti rendono pubblici i loro profili..

"Certamente non si va rovistare negli scampoli della rete ma è bene sapere, per un candidato, che oltre ad aver cura della propria privacy, deve essere anche in grado di fornire delle informazioni rintracciabili sul suo conto. Attraverso i social network devo poter verificare la sua proattività; la predisposizione al cambiamento – attraverso i contenuti e l'aggiornamento che dà della sua posizione lavorativa su LinkedIn, ad esempio - ; se riesce, e come, ad interagire con il suo network di contatti nel caso si candidi per una posizione commerciale; come viene valutata la sua leadership dai feedback della sua community.

Uno strumento che uso da qualche anno ma ancora abbastanza recente in Italia è [Scoop](#). Una piattaforma di *content curation*, che aiuta sia l'utente-blogger che un'azienda, a rendere più visibili i contenuti postati. Ebbene, se il candidato crea dei contenuti in rete, questi possono essere rintracciati anche tramite Scoop, attraverso l'inserimento di parole chiave: più è specifico il settore professionale del candidato e più è alta la probabilità che ci siano dei contenuti prodotti e rintracciabili. È uno strumento non essenziale ma che interviene ad un certo punto dello screening, quando ormai il profilo professionale e il cv sono stati già sufficientemente indagati e verificati".

A questo punto, viene da chiedersi due cose: quanta consapevolezza c'è tra i lavoratori del fact checking e su quale scala di valore si colloca il colloquio?

"Per molti lavoratori la coerenza e l'autenticità, è il loro valore aggiunto. E non è solo una questione di livello professionale: a volte la consapevolezza manca anche tra i manager. Il colloquio però rimane un momento cruciale di incontro e conoscenza con il candidato, che il fact checking non impedisce di certo, anzi facilita".