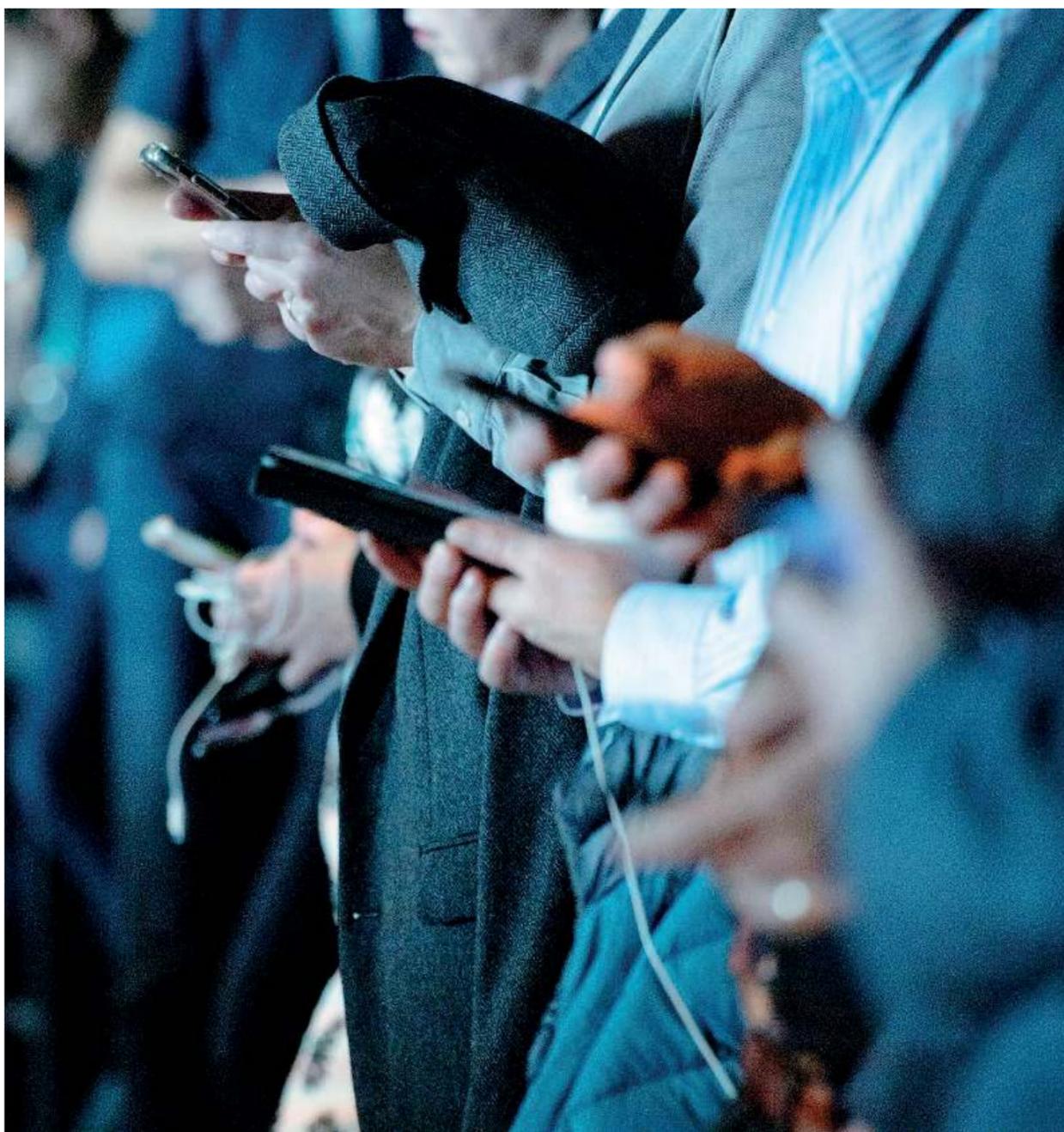


# GdB & FUTURA

IMPRESA  
AMBIENTE  
TECNOLOGIA



CALEIDOSCOPIO

## Alla fiera della vanità dove anche il lavoro diventa superficiale

STEFANO MARTINELLI · s.martinelli@gioaledibrescia.it

**P**artiamo da un presupposto: presidiare i social al giorno d'oggi è quasi un obbligo per un'azienda, soprattutto per quelle persone che svolgono determinati ruoli, dal marketing alle risorse umane. E se è vero che una strategia pensata può portare benefici in termini di business, anche per le micro e piccole imprese - si pensi al commercio al dettaglio o alla ristorazione -, il rischio di ipertrofia digitale è dietro l'angolo. Si prenda LinkedIn, la piattaforma di Microsoft pensata in modo specifico per creare contatti e reti tra professionisti. Con oltre un miliardo di utenti in tutto il globo, risulta in molti casi anche uno strumento utilizzato dalle società ai fini della selezione del personale.

Ebbene, già qui cominciano i problemi. Se è vero che la web reputation deve essere un parametro da non tralasciare nella fase di valutazione di un candidato, fare delle sue informazioni online l'unico

*Non è esente il social LinkedIn con il suo miliardo di utenti nel mondo*

metro di giudizio delle capacità è fuorviante. Più o meno come è fuorviante un curriculum ben scritto e farcito di cariche e titoli. Perché in un momento storico in cui tutto è modificabile, nascondibile, in ogni caso malleabile, presentarsi agli altri per ciò che non si è o non si è fatto risulta estremamente semplice. Ecco quindi sorgere i guru del

«recruitment», gli esperti dell'«hr», gli «skillati» e i maghi dello «storytelling». Sia chiaro, ognuno è libero di fare del proprio tempo ciò che preferisce. Parimente però un'azienda è libera di scegliere tra un buon narratore e un professionista realmente capace, aspetti che molte volte possono anche coincidere. Per saperlo però, oltre ad autodichiarazioni cartacee e digitali, serve un franco e diretto confronto diretto. Magari faccia a faccia. Con buona pace dei test attitudinali e psicologici, delle pagine LinkedIn e dei curricula da vetrina. Perché i lavoratori prima di essere tali sono donne e uomini.

**La prossima uscita di GdB&Futura sarà mercoledì 21 maggio**

**GDB & FUTURA**

IN COLLABORAZIONE CON

 <small>CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA BRESCIA</small>	 <small>ProBrixia Azienda Speciale della Camera di Commercio di Brescia</small>
 <small>bonera.</small>	 <small>IBS   IACF Finanza Agevolata   Finanza Ordinaria e Strutturata</small>
 <small>progetto6 IDENTIFICATION TECHNOLOGY</small>	 <small>BTL BANCA DEL TERRITORIO LOMBARDO</small>
 <small>MORI2A</small>	 <small>RMB</small>
 <small>areaiso</small>	 <small>Gandellini Beniamino dal 1979</small>
 <small>innexHUB Innovation Experience</small>	 <small>CSMT</small>
 <small>VERXO</small>	 <small>GATTI</small>
 <small>sicurlive GROUP</small>	



### CITTADELLA, IL CSMT RILANCIA IL PROGETTO

Lo sguardo al futuro senza dimenticare il passato. Lunedì 12 si è svolta l'assemblea dei soci di Csmt Innovation Hub, che oltre ridisegnare il nuovo cda, confermando Daniele Peli come presidenti, e a nominare il nuovo Comitato tecnico scientifico, ha salutato Riccardo Trichilo, che lascia dopo un decennio il ruolo di amministratore delegato e direttore generale. «Sono stati anni segnati dalla necessità di affrontare sfide continue, di superare ostacoli che sembravano insormontabili - le sue parole -. Perché il cambiamento, lo sappiamo, richiede sempre impegno e sacrificio. È facile rimanere fermi, molto più difficile è mettersi in discussione e ripartire ogni volta. Ma come diceva Mandela, "un vincitore è un sognatore che non si è mai arreso". È questo lo spirito che ci ha guidato: visione, servizio e la determinazione di non fermarsi mai». E in attesa di capire chi sostituirà Trichilo nel ruolo di dg, l'obiettivo resta sempre puntato sul domani. Un domani dove la Cittadella dell'Innovazione Sostenibile è e sarà il perno di Csmt Innovation Hub.