



# **JOB FARM**

27 aprile 2026

# INDICE

## JOB FARM

27/04/2026 QN - Il Giorno - <b>Competenze prima dei titoli Le nuove regole dei recruiter</b>	4
27/04/2026 QN - Il Resto del Carlino - <b>Competenze prima dei titoli Le nuove regole dei recruiter</b>	5
27/04/2026 QN - La Nazione - <b>Competenze prima dei titoli Le nuove regole dei recruiter</b>	6

# JOB FARM

3 articoli



LA LAUREA  
NON È PIÙ  
SUFFICIENTE

Oggi le aziende non assumono scommettendo su ciò che una persona potrà diventare, ma su ciò che sa già fare. La laurea resta importante, ma non è più sufficiente

Il modo di cercare lavoro è cambiato, passando dalla logica del potenziale a quella della prova

La trasformazione degli strumenti chiave della selezione: il curriculum vitae e il colloquio

di **Andrea Ropa**

# Competenze prima dei titoli Le nuove regole dei recruiter

**IL CURRICULUM** non basta più. Job Farm fotografa un cambio di paradigma nel mercato del lavoro: dalla promessa alla prova, dal potenziale dichiarato alla capacità dimostrata, in un contesto in cui recruiter e algoritmi selezionano candidati sempre più rapidamente e con criteri più stringenti. Dal 2013 a oggi la trasformazione è stata profonda e si è riflessa direttamente negli strumenti chiave della selezione, a partire da curriculum vitae e colloquio, oggi ridisegnati da tecnologia e nuove esigenze delle imprese. Nel pieno della crisi, oltre dieci anni fa, il mercato italiano mostrava un tasso di occupazione poco sopra il 55%, con una disoccupazione oltre il 12% e punte superiori al 40% tra i giovani, mentre il fenomeno dei Neet sfiorava il 26%. In quel contesto il candidato veniva valutato soprattutto per il percorso formativo e per il potenziale di crescita. Oggi lo scenario è cambiato: l'occupazione ha superato il 62% e la disoccupazione è scesa intorno al 6%, mentre anche quella giovanile è calata sotto il 20%. Un miglioramento significativo che però non elimina criticità come il divario territoriale e il mismatch tra competenze e lavoro. In parallelo sono cresciute mobilità, opportunità internazionali e lavoro flessibile, con lo smart working ormai strutturale.

**È in questo** contesto più dinamico ma anche più selettivo che si inserisce il decalogo per la ricerca del lavoro 2026 elaborato da Job Farm, una guida operativa che traduce i cambiamenti in regole concrete. La prima evidenza riguarda la sintesi: il curriculum deve stare in una pagina ed essere immediatamente leggibile, perché recruiter e software dedicano pochi secondi alla prima valutazione. A cambiare è anche la logica di invio: non esi-

ste più un CV universale, ma ogni candidatura richiede un documento costruito su misura, capace di valorizzare competenze coerenti con il ruolo. Il punto centrale è proprio questo: le competenze vengono prima dei titoli. Se nel 2013 contavano voto di laurea e università, oggi pesano soprattutto capacità operative e digitali. Non basta più elencare mansioni: ogni esperienza deve essere tradotta in risultati concreti e misurabili. Il curriculum non è più un documento isolato ma parte di un ecosistema digitale che include profili professionali e portfolio. Diventa quindi fondamentale anche la compatibilità con i sistemi ATS e l'uso dell'intelligenza artificiale per ottimizzare i contenuti, considerando che molti CV vengono filtrati automaticamente. In questo scenario assumono valore anche esperienze brevi e attività di volontariato, se raccontate in modo strategico.

**Cambia** anche il colloquio, che da momento motivazionale si trasforma in una prova concreta con test e simulazioni. Il candidato deve prepararsi con esempi reali di problemi risolti e costruire un racconto coerente con il ruolo. Il colloquio diventa così un confronto tra professionisti, non più una valutazione unilaterale, e le aziende non assumono scommettendo su ciò che una persona potrà diventare, ma su ciò che sa già fare. La laurea resta importante, ma non è più sufficiente. Come sottolinea Marina Verderajme (**nella foto**), presidente di Job Farm, oggi servono strumenti concreti per muoversi in un mercato rapido e selettivo. Competenze, adattabilità e aggiornamento continuo diventano le leve decisive per entrare e restare nel mondo del lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**62%**

In Italia l'occupazione ha superato il 62% e la disoccupazione è scesa intorno al 6%, mentre anche quella giovanile è calata sotto il 20%. Un miglioramento significativo che però non elimina criticità come il divario territoriale e il mismatch tra competenze e lavoro. In parallelo sono cresciute mobilità, opportunità internazionali e lavoro flessibile, con lo smart working ormai strutturale



Il modo di cercare lavoro è cambiato, passando dalla logica del potenziale a quella della prova  
La trasformazione degli strumenti chiave della selezione: il curriculum vitae e il colloquio

di **Andrea Ropa**

# Competenze prima dei titoli Le nuove regole dei recruiter

**IL CURRICULUM** non basta più. Job Farm fotografa un cambio di paradigma nel mercato del lavoro: dalla promessa alla prova, dal potenziale dichiarato alla capacità dimostrata, in un contesto in cui recruiter e algoritmi selezionano candidati sempre più rapidamente e con criteri più stringenti. Dal 2013 a oggi la trasformazione è stata profonda e si è riflessa direttamente negli strumenti chiave della selezione, a partire da curriculum vitae e colloquio, oggi ridisegnati da tecnologia e nuove esigenze delle imprese. Nel pieno della crisi, oltre dieci anni fa, il mercato italiano mostrava un tasso di occupazione poco sopra il 55%, con una disoccupazione oltre il 12% e punte superiori al 40% tra i giovani, mentre il fenomeno dei Neet sfiorava il 26%. In quel contesto il candidato veniva valutato soprattutto per il percorso formativo e per il potenziale di crescita. Oggi lo scenario è cambiato: l'occupazione ha superato il 62% e la disoccupazione è scesa intorno al 6%, mentre anche quella giovanile è calata sotto il 20%. Un miglioramento significativo che però non elimina criticità come il divario territoriale e il mismatch tra competenze e lavoro. In parallelo sono cresciute mobilità, opportunità internazionali e lavoro flessibile, con lo smart working ormai strutturale.

**È in questo** contesto più dinamico ma anche più selettivo che si inserisce il decalogo per la ricerca del lavoro 2026 elaborato da Job Farm, una guida operativa che traduce i cambiamenti in regole concrete. La prima evidenza riguarda la sintesi: il curriculum deve stare in una pagina ed essere immediatamente leggibile, perché recruiter e software dedicano pochi secondi alla prima valutazione. A cambiare è anche la logica di invio: non esi-

ste più un CV universale, ma ogni candidatura richiede un documento costruito su misura, capace di valorizzare competenze coerenti con il ruolo. Il punto centrale è proprio questo: le competenze vengono prima dei titoli. Se nel 2013 contavano voto di laurea e università, oggi pesano soprattutto capacità operative e digitali. Non basta più elencare mansioni: ogni esperienza deve essere tradotta in risultati concreti e misurabili. Il curriculum non è più un documento isolato ma parte di un ecosistema digitale che include profili professionali e portfolio. Diventa quindi fondamentale anche la compatibilità con i sistemi ATS e l'uso dell'intelligenza artificiale per ottimizzare i contenuti, considerando che molti CV vengono filtrati automaticamente. In questo scenario assumono valore anche esperienze brevi e attività di volontariato, se raccontate in modo strategico.

**Cambia** anche il colloquio, che da momento motivazionale si trasforma in una prova concreta con test e simulazioni. Il candidato deve prepararsi con esempi reali di problemi risolti e costruire un racconto coerente con il ruolo. Il colloquio diventa così un confronto tra professionisti, non più una valutazione unilaterale, e le aziende non assumono scommettendo su ciò che una persona potrà diventare, ma su ciò che sa già fare. La laurea resta importante, ma non è più sufficiente. Come sottolinea Marina Verderajme (nella foto), presidente di Job Farm, oggi servono strumenti concreti per muoversi in un mercato rapido e selettivo. Competenze, adattabilità e aggiornamento continuo diventano le leve decisive per entrare e restare nel mondo del lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## LA LAUREA NON È PIÙ SUFFICIENTE

Oggi le aziende non assumono scommettendo su ciò che una persona potrà diventare, ma su ciò che sa già fare. La laurea resta importante, ma non è più sufficiente

# 62%

In Italia l'occupazione ha superato il 62% e la disoccupazione è scesa intorno al 6%, mentre anche quella giovanile è calata sotto il 20%. Un miglioramento significativo che però non elimina criticità come il divario territoriale e il mismatch tra competenze e lavoro. In parallelo sono cresciute mobilità, opportunità internazionali e lavoro flessibile, con lo smart working ormai strutturale

Il modo di cercare lavoro è cambiato, passando dalla logica del potenziale a quella della prova  
La trasformazione degli strumenti chiave della selezione: il curriculum vitae e il colloquio

di **Andrea Ropa**

# Competenze prima dei titoli Le nuove regole dei recruiter

**IL CURRICULUM** non basta più. Job Farm fotografa un cambio di paradigma nel mercato del lavoro: dalla promessa alla prova, dal potenziale dichiarato alla capacità dimostrata, in un contesto in cui recruiter e algoritmi selezionano candidati sempre più rapidamente e con criteri più stringenti. Dal 2013 a oggi la trasformazione è stata profonda e si è riflessa direttamente negli strumenti chiave della selezione, a partire da curriculum vitae e colloquio, oggi ridisegnati da tecnologia e nuove esigenze delle imprese. Nel pieno della crisi, oltre dieci anni fa, il mercato italiano mostrava un tasso di occupazione poco sopra il 55%, con una disoccupazione oltre il 12% e punte superiori al 40% tra i giovani, mentre il fenomeno dei Neet sfiorava il 26%. In quel contesto il candidato veniva valutato soprattutto per il percorso formativo e per il potenziale di crescita. Oggi lo scenario è cambiato: l'occupazione ha superato il 62% e la disoccupazione è scesa intorno al 6%, mentre anche quella giovanile è calata sotto il 20%. Un miglioramento significativo che però non elimina criticità come il divario territoriale e il mismatch tra competenze e lavoro. In parallelo sono cresciute mobilità, opportunità internazionali e lavoro flessibile, con lo smart working ormai strutturale.

**È in questo** contesto più dinamico ma anche più selettivo che si inserisce il decalogo per la ricerca del lavoro 2026 elaborato da Job Farm, una guida operativa che traduce i cambiamenti in regole concrete. La prima evidenza riguarda la sintesi: il curriculum deve stare in una pagina ed essere immediatamente leggibile, perché recruiter e software dedicano pochi secondi alla prima valutazione. A cambiare è anche la logica di invio: non esi-

ste più un CV universale, ma ogni candidatura richiede un documento costruito su misura, capace di valorizzare competenze coerenti con il ruolo. Il punto centrale è proprio questo: le competenze vengono prima dei titoli. Se nel 2013 contavano voto di laurea e università, oggi pesano soprattutto capacità operative e digitali. Non basta più elencare mansioni: ogni esperienza deve essere tradotta in risultati concreti e misurabili. Il curriculum non è più un documento isolato ma parte di un ecosistema digitale che include profili professionali e portfolio. Diventa quindi fondamentale anche la compatibilità con i sistemi ATS e l'uso dell'intelligenza artificiale per ottimizzare i contenuti, considerando che molti CV vengono filtrati automaticamente. In questo scenario assumono valore anche esperienze brevi e attività di volontariato, se raccontate in modo strategico.

**Cambia** anche il colloquio, che da momento motivazionale si trasforma in una prova concreta con test e simulazioni. Il candidato deve prepararsi con esempi reali di problemi risolti e costruire un racconto coerente con il ruolo. Il colloquio diventa così un confronto tra professionisti, non più una valutazione unilaterale, e le aziende non assumono scommettendo su ciò che una persona potrà diventare, ma su ciò che sa già fare. La laurea resta importante, ma non è più sufficiente. Come sottolinea Marina Verderajme (**nella foto**), presidente di Job Farm, oggi servono strumenti concreti per muoversi in un mercato rapido e selettivo. Competenze, adattabilità e aggiornamento continuo diventano le leve decisive per entrare e restare nel mondo del lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**62%**

In Italia l'occupazione ha superato il 62% e la disoccupazione è scesa intorno al 6%, mentre anche quella giovanile è calata sotto il 20%. Un miglioramento significativo che però non elimina criticità come il divario territoriale e il mismatch tra competenze e lavoro. In parallelo sono cresciute mobilità, opportunità internazionali e lavoro flessibile, con lo smart working ormai strutturale

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato





**LA LAUREA  
NON È PIÙ  
SUFFICIENTE**

Oggi le aziende non assumono scommettendo su ciò che una persona potrà diventare, ma su ciò che sa già fare. La laurea resta importante, ma non è più sufficiente

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato