

Flessibilità e sicurezza, il futuro del mondo del lavoro

La tecnologia digitale sta cambiando il modo di lavorare, ma anche di cercare personale e lavoro. Oltre all'incremento di attività robotizzate, oggi intere campagne di recruitment sono gestite grazie all'intelligenza artificiale, all'analisi dei big data, a processi di valutazione completamente informatizzati. In questo contesto, come reinterpretare il trend digitale al servizio delle persone? La parola a **Massimiliano Medri, Managing Director di Adecco**, società di The Adecco Group che si occupa di mettere in contatto le persone con le giuste opportunità di lavoro e le imprese con i migliori candidati.



Quali profili cercano oggi le aziende?

Talenti che creino valore. L'obiettivo è quello di attrarli e di fidelizzarli, per poi accrescerne le competenze per formare persone capaci di affrontare sfide sempre più grandi, a garanzia della salute delle aziende e della competitività di tutto il Paese. Non è un caso che 180 CEO delle più importanti aziende americane (Amazon, Google, Facebook, etc.) abbiano firmato il manifesto per il nuovo capitalismo, in cui si esplicita l'impegno a investire nei dipendenti e supportarli attraverso la formazione continua e l'educazione.

Cosa cercano invece i lavoratori? Come sono cambiate le loro esigenze?

Nel 2016 Adecco realizzò l'indagine "Gli italiani e il lavoro a tempo indeterminato, tra miti e desideri" per capire quale fosse la percezione dei lavoratori rispetto al "posto fisso"; già allora essi apparivano meno interessati alle sicurezze di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, mentre emergeva più forte l'interesse per la valorizzazione delle proprie capacità e il percorso di crescita attraverso esperienze diversificate. Oggi sono gli stessi lavoratori a chiedere formazione continua, ma anche esperienze collaterali a quelle lavorative per migliorare le soft skill e sentirsi più soddisfatti. Questo però non significa che la continuità lavorativa non sia più percepita come un valore.

Sembra ci siano delle convergenze, dunque. Eppure in Europa ci sono migliaia di posti di lavoro vacanti a causa della mancata corrispondenza tra competenze richieste dal mercato e capacità dei candidati. Quali potrebbero essere le soluzioni?

Si deve puntare sulla selezione del candidato giusto e sulla formazione. Per garantire al candidato e alle aziende le tempistiche di selezione che si aspettano, Adecco ha implementato un sistema di screen and match basato su un'intelligenza artificiale. Gli algoritmi velocizzano la selezione, ma la valutazione del candidato rimane affidata a un recruiter specializzato, che effettua un colloquio da qualsiasi device, in qualsiasi momento e a qualsiasi fuso orario. Poi, per conciliare la flessibilità richiesta dalle aziende e la continuità lavorativa per i lavoratori, per garantire cioè la cosiddetta flexicurity, Adecco propone per esempio la somministrazione a tempo indeterminato, che garantisce al lavoratore un contratto a tempo indeterminato a tutti gli effetti con il vantaggio di una formazione continua sulle competenze ricercate dal mondo del lavoro, e all'azienda la disponibilità di competenze sempre aggiornate.

I trend del social recruiting: la ricerca dei candidati tramite social network nel 2019*

Quali le percentuali di candidati selezionati tramite Facebook, LinkedIn, Twitter e Instagram?



PROFILI NON MANAGERIALI
28% | 12% nel 2016



PROFILI MIDDLE MANAGER
39% | 44% nel 2016



PROFILI SENIOR MANAGER
33% | 40% nel 2016



PROFILI LEGATI ALLA COMUNICAZIONE



PROFILI TECNICI



Adecco | [f](#) [in](#) [t](#) [@](#) [v](#)