

Article | 11/12/25

INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Intelligenza artificiale e recruitment: tutti la usano, ma solo alcuni ci guadagnano. Ecco chi

Sono ormai due terzi del totale i candidati in cerca di lavoro che usano l'intelligenza artificiale per mettere a punto le candidature. Mentre i datori di lavoro usano stabilmente algoritmi per gestire l'aumento delle application. La vera sfida è diventata identificare l'autenticità in un processo sempre più guidato dalle macchine



AI tools have prompted surging job applications, and as employers grapple with the rising flow of potential candidates, authenticity has grown more crucial than ever

L'IA ha cambiato come cerchiamo lavoro

Fino a poco tempo fa, inviare una candidatura richiedeva una preparazione approfondita. Non era raro che i candidati dedicassero diversi giorni a condurre ricerche sull'azienda, perfezionare il proprio curriculum e scrivere lettere di presentazione. La convinzione prevalente era che una lettera di presentazione ben scritta potesse distinguere i candidati che dimostrassero di aver svolto una ricerca rigorosa sull'azienda e presentassero un profilo autentico.

Oggi, i modelli di intelligenza artificiale generativa (GenAI) possono creare una lettera di presentazione perfettamente mirata con un semplice clic, a patto che si usi un prompt fatto

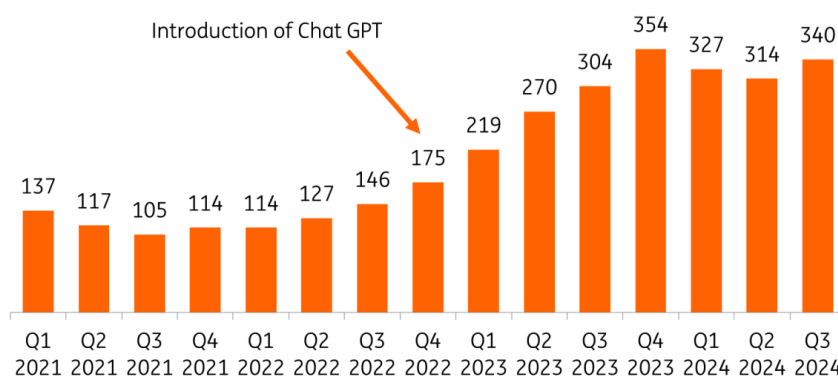
bene. In caso contrario, tuttavia, si rischia di incorrere in imprecisioni o dichiarazioni inventate che potrebbero ridurre le possibilità di essere assunti. Se da un lato questo riduce significativamente i tempi di preparazione, dall'altro solleva una domanda più ampia: come faranno i recruiter a vedere chi c'è dietro candidature tutte create con gli stessi strumenti?

Secondo il Market Trend Report 2025 di Career Group Companies, un'importante società di recruiting statunitense, circa due terzi dei candidati negli Stati Uniti affermano di utilizzare l'intelligenza artificiale per preparare le proprie candidature. Il processo non si limita alla scrittura di curriculum e lettere di presentazione. Comprende le prove per i colloqui, l'orientamento professionale e il ritocco delle foto allegate.

Gli strumenti basati sull'intelligenza artificiale, combinati con processi di candidatura standardizzati, hanno condensato ore di preparazione in pochi secondi, consentendo ai candidati di inviare application su larga scala. E i recruiter ne risentono. Oggi i team di risorse umane (HR) gestiscono quasi tre volte più candidature rispetto a tre anni fa. Parte del problema deriva dalla possibilità offerta da varie piattaforme di inviare candidature automatiche, anch'esse tramite l'intelligenza artificiale, rendendo ancor più semplice mandare candidature di massa. Il motivo non è tanto l'aumento del numero di persone in cerca di lavoro, quanto piuttosto il fatto che piattaforme come LinkedIn, dove le candidature sono aumentate del 45% su base annua, semplificano il processo di invio con funzionalità di facile utilizzo. Questa impennata nei volumi di candidature sta costringendo i recruiter a ripensare i propri flussi di lavoro per tenere il passo.

I recruiter sono sommersi dalle candidature

Numero medio di candidature per assunzione



Source: Ashby Talent Trends Report

L'IA aumenta il valore aggiunto

Per far fronte all'aumento delle candidature, i datori di lavoro si stanno sempre più rivolgendo all'IA. Oggi, circa l'88% delle aziende utilizza già l'intelligenza artificiale per lo screening iniziale dei candidati, filtrando curriculum e lettere di presentazione. Alcune aziende hanno anche automatizzato i colloqui di primo livello, eliminando la necessità di un contatto precoce con i recruiter.

Secondo un sondaggio del Boston Consulting Group, il 92% delle aziende segnala vantaggi, e oltre il 10% ha registrato aumenti di produttività fino all'80% grazie alla ricerca dei candidati giusti tramite l'intelligenza artificiale. Questa efficienza consente ai recruiter di concentrarsi su priorità strategiche come lo sviluppo dei talenti e le strategie per tenerli in azienda.

I settori con un elevato turnover, come quelli del personale poco qualificato e del lavoro saltuario, possono trarne i maggiori benefici. Un processo di ricerca più rapido riduce i tempi di assunzione e quindi porta a un maggior numero di persone nei ruoli giusti e, in definitiva, a un aumento dei ricavi. Modelli avanzati e ben addestrati possono persino scoprire il potenziale nascosto della forza lavoro e ridurre le inefficienze quando questa viene riorganizzata. Nel tempo, ciò si traduce in guadagni di efficienza, costi inferiori e margini migliori per i datori di lavoro.

AI e lavoro: l'equilibrio è fondamentale

Un'implementazione efficiente richiede una vasta gamma di dati sui candidati. Per questo servono solide misure di sicurezza informatica e di compliance. Dopotutto, l'intelligenza artificiale è tanto efficace quanto i dati su cui viene addestrata. Il monitoraggio e il perfezionamento continui sono essenziali per garantire che migliori le pratiche di assunzione eque, anziché comprometterle.

La crescente implementazione dell'intelligenza artificiale nel processo di assunzione offre già importanti vantaggi, come la semplificazione dei processi e una maggiore efficienza. Tuttavia, l'assunzione di un dipendente non è una transazione. Bisogna costruire relazioni. Sebbene gli algoritmi possano classificare le competenze e abbinare i candidati alle descrizioni delle posizioni lavorative, non sono in grado di comprendere appieno la personalità o l'adattamento all'ambiente nel nuovo luogo di lavoro.

La sfida per datori di lavoro e candidati non è usare l'intelligenza artificiale o meno, ma mantenere l'autenticità durante un processo sempre più automatizzato. I candidati possono distinguersi aggiungendo informazioni personali e individualità alle loro candidature. Le aziende che combinano la velocità dell'intelligenza artificiale con un'interazione umana autentica possono aumentare l'efficienza, garantendo al contempo un'esperienza positiva per i candidati.

In definitiva, l'intelligenza artificiale aiutare il giudizio umano, non sostituirlo. Sebbene il reclutamento rimarrà una decisione fondamentalmente umana, coloro che troveranno il giusto equilibrio tra umani e macchine assumeranno personale più intelligente e costruiranno team più forti.

Disclaimer

La presente pubblicazione è stata redatta da ING Bank N.V. ("ING") esclusivamente a scopo informativo, indipendentemente dagli obiettivi di investimento, dalla situazione finanziaria o dai mezzi di un particolare utente. *ING fa parte del Gruppo ING (essendo a tal fine ING Group N.V. e le sue società controllate e affiliate).* Le informazioni in essa contenute non costituiscono una raccomandazione di investimento né una consulenza in materia di investimenti, legale o fiscale, né un'offerta o una sollecitazione all'acquisto o alla vendita di strumenti finanziari. È ING ha adottato misure ragionevoli per garantire che questa pubblicazione non contenga informazioni false o fuorvianti al momento della sua diffusione, tuttavia ING non garantisce che sia priva di errori o completa ING non si assume alcuna responsabilità per eventuali perdite dirette, indirette o consequenziali derivanti dall'uso di questa pubblicazione. Salvo diversa indicazione, tutte le opinioni, le previsioni o le stime sono esclusivamente quelle dell'autore o degli autori, alla data di pubblicazione e sono soggette a modifiche senza preavviso.

La distribuzione di questa pubblicazione può essere limitata da leggi o regolamenti in diverse giurisdizioni e le persone che ne vengono in possesso devono informarsi e osservare tali restrizioni.

Il copyright e la protezione dei diritti di database sono presenti in questo report ed esso non può essere riprodotto, distribuito o pubblicato da alcuna persona per qualsiasi scopo senza il previo consenso esplicito di ING. Tutti i diritti sono riservati. ING Bank N.V. è autorizzata dalla Banca Centrale Olandese ed è supervisionata dalla Banca Centrale Europea (BCE), dalla Banca Centrale Olandese (DNB) e dall'Autorità Olandese per i Mercati Finanziari (AFM). ING Bank N.V. è costituita nei Paesi Bassi (registro delle imprese n. 33031431 Amsterdam).

Ulteriori chiarimenti sono disponibili su richiesta. Per ulteriori informazioni su ING Group, visitare il sito www.ing.com.