





Il recruiting “intelligente”

Servizi come quelli offerti dall'italiana nCore Hr stanno rivoluzionando il mondo della selezione del personale, facendo incontrare domanda e offerta come mai prima d'ora. Ma la start up co-fondata da Enrico Ariotti può essere utile anche nel marketing e in politica. Ecco come

di Andrea Nicoletti

Un esempio di come funziona la piattaforma italiana nCore Hr, che facilita il lavoro dei recruiter, andando incontro anche alle esigenze dei candidati

U

Usa l'intelligenza artificiale, è italiana ma parla sei lingue: è la piattaforma digitale per il recruiting che fa della distanza la sua vera forza. Lanciata sul mercato tre anni fa, oggi nCore Hr viene usata da più di mille recruiter e raccoglie in media 15 mila candidati ogni giorno e lo fa sfruttando tutta la potenza degli algoritmi e l'analisi dei big data. È in grado di gestire l'intero processo di raccolta e analisi delle informazioni tramite form, questionari, video interviste pre-registrate e interviste live: un pacchetto conforme al nuovo regolamento Ue sulla protezione dei dati personali e completamente personalizzabile dalle aziende, che in questi mesi di lockdown ne hanno scoperto le potenzialità. «È una piattaforma che oggi può davvero fare la differenza, non solo nella ricerca dei talenti ma anche nel marketing e nella gestione delle risorse interne», dice con una punta di orgoglio Enrico Ariotti, imprenditore con alle spalle oltre vent'anni di esperienza nel settore dell'information technology, Ceo e fondatore, assieme ad Aldo Toja, di nCore Hr.

Trovare candidati migliori in meno tempo

L'esperienza di Manlio Ciralli, Chief Sales, Branding & Innovation Officer di Adecco



nCore ha tre punti forti di forza: primo, l'attenzione ai nativi digitali, capaci di stare davanti a una telecamera con naturalezza; secondo, la possibilità di mettere le offerte di lavoro a disposizione sette giorni su sette e, per i candidati, di fare la video intervista quando vogliono. Terzo: dal punto di vista di chi offre lavoro, la pre-selezione automatica e l'invio al recruiter dei soli profili pertinenti. Il sistema risponde al candidato, in positivo o negativo, così la ricerca può ripartire subito, ed elimina i tempi morti perché incrocia il calendario del candidato con quello di

chi dovrà fare la seconda intervista, trovando il momento giusto per entrambi. Liberando i recruiter da molte attività meccaniche e routinarie, si risparmiano fino a tre giorni di lavoro su 26. I numeri dicono anche che a partire dall'inizio dell'anno, in proporzione alle offerte, riceviamo più candidature: siamo passati da una media di 49 a 61 applicazioni per singolo lavoro ed è aumentata la qualità, con profili sempre più aderenti e qualificati rispetto al passato. Durante il lockdown e considerando il numero di filiali chiuse, senza nCore non avremmo potuto lavorare e non avremmo aiutato le strutture sanitarie a trovare il personale necessario per affrontare l'emergenza. Oggi e ancor di più domani la tecnologia sarà uno straordinario alleato.

In basso, Enrico Ariotti, Ceo e fondatore, assieme ad Aldo Toja, di nCore Hr



Quindi, non si tratta solo di semplici video interviste?

È proprio questo il punto: quando siamo nati i processi di recruiting erano segmentati, c'erano start up e società più navigate che facevano le video interviste, mentre altre gestivano il processo di candidatura, ma si trattava di attori ben separati e all'epoca un'azienda che volesse fare selezione digitale doveva per forza rivolgersi a diversi fornitori. Invece, noi aggregiamo le varie tecnologie in una sola piattaforma.

Fra gli ostacoli che frenano le start up c'è la difficoltà nel trovare investitori, voi come ci siete riusciti?

L'idea è piaciuta fin da subito e all'inizio del 2018 siamo stati selezionati da Digital Magics. Dopo sei mesi avevamo già raggiunto una valorizzazione di 4 milioni di euro. Al primo round di investimento abbiamo avuto la fortuna di avere l'ingresso di due importanti business angel italiani, David Mascarella e Ivan Fioravanti, con un'incredibile esperienza in campo internazionale sulla scalabilità delle start up. La prima grande opportunità c'è stata quando abbiamo presentato il software a uno dei big del settore, Adecco. Lo abbiamo testato sul campo con un progetto pilota che ha coin-



volto 20 recruiter e dopo tre mesi siamo volati a Istanbul per presentarlo al Ceo Alain Dehaze: quanto può essere veloce una multinazionale nei confronti dell'innovazione! Nella mia esperienza ho sempre visto che tutto parte dai manager che decidono quali software adottare in azienda: possono scegliere strade sicure selezionando software tradizionali, già usati da molte altre società, o valutare e sperimentare anche software nuovi, senza casi di successo alle spalle ma con enormi potenzialità. Facendo così avrebbero un duplice risultato: una reale innovazione che va ben oltre al perimetro interno dell'azienda e in alcuni casi un vantaggio competitivo. Si tratta di intuire se e quando una start up può fare la differenza. Adecco lo ha intuito, la cosa ha funzionato e adesso nCore Hr viene utilizzato in tutte le sue filiali nazionali. Poi sono arrivate altre società e molte multinazionali: negli ultimi 14 mesi il software ha esaminato 4 milioni di candidati per un totale di 75 mila posizioni aperte e 250 mila video interviste. Con una crescita costante, oggi, analizza 15 mila candidati in media al giorno.

Cosa fa di speciale che non possono fare i recruiter?

NCore non sostituisce i recruiter ma li aiuta. Può rendere ogni →

**Negli ultimi
14 mesi
il software
ha esaminato
4 milioni
di candidati
per un totale
di 75 mila
posizioni
aperte**



singola ricerca lavorativa unica, con un processo che parte dalla raccolta di tutte le informazioni utili per la posizione richiesta ai questionari e agli assessment. Usando l'intelligenza artificiale, è in grado di estrarre e analizzare da un video un'enorme mole di dati. Per esempio, registra e interpreta le parole più usate dal candidato, la postura, le espressioni facciali e la voce. La piattaforma organizza le informazioni, fornisce un ranking e restituisce il tutto ai recruiter per ottimizzare al massimo i tempi di selezione.

Chi sono i vostri competitor?

Pochi in Italia, molti di più in Francia, un mercato tra i più competitivi per il mercato del lavoro, dove siamo già entrati: usano la nostra piattaforma, tra gli altri, gli organizzatori del Tour de France e molte grandi aziende come Sodexo, Accor e Korian. Del resto la piattaforma è facilmente localizzabile: parla già sei lingue e ne stiamo aggiungendo altre.

L'unione di video e intelligenza artificiale apre scenari che vanno ben al di là di un semplice colloquio di lavoro...

Più grande è la mole di dati e maggiore è la precisione del profilo che ne esce: una miniera di informazioni a disposizione non solo delle risorse umane ma anche del marketing. La piattaforma riesce a ottenere informazioni inedite, identificando sesso, età, tono di voce, atteggiamento positivo, negativo o neutrale di chi sta ri-

Trasformiamo l'Italia in un modello di innovazione

Bibop Gresta, co-fondatore ed ex presidente di Hyperloop Transportation Technologies e fondatore di Hyperloop Italia



Dopo la mia esperienza come co-fondatore di Hyperloop TT ho voluto portare nel mio Paese le innovative tecnologie sviluppate in questi anni nel settore dei trasporti. È per questo che ho dato avvio alla quarta rivoluzione industriale, promuovendo la costituzione di Hyperloop Italia, licenziataria in esclusiva per tutto il territorio nazionale delle tecnologie di HyperloopTT. L'ambizioso progetto di Hyperloop Italia è quello di trasformare il nostro Paese in un modello di innovazione, di tecnologie avanzate, di trasporti avveniristici e di mobilità sostenibile, ponendo tra gli

obiettivi principali il social impact. Intendo sviluppare il progetto mettendo a disposizione strutture, tecnologie e mezzi per dare ai talenti l'opportunità di trasformare le loro idee in realtà. Un mondo più smart, veloce e sostenibile è possibile. La tecnologia più avanzata consente di accelerarne i processi. È per questo motivo che ci siamo affidati a nCore per il recruiting: è un tool che utilizza in maniera innovativa tutti gli strumenti tecnologici a disposizione e introduce l'automatizzazione dei processi, favorendo lo sviluppo di assessment e procedure di recruiting anche in un periodo difficile come quello attuale di emergenza mondiale dovuta al Covid-19, in cui un normale processo di selezione fatto da incontri e colloqui non sarebbe gestibile. Sono certo che la quarta rivoluzione industriale che Hyperloop Italia ha avviato qui in Italia possa valorizzare competenze ad alto contenuto innovativo come rappresentato dall'impostazione di nCore nel settore Hr. Perché l'intelligenza artificiale e l'internet delle cose sono già il presente.

L'executive education sarà sempre più online

Il punto di vista di Mario Vitale, direttore Business Development, Stakeholder Engagement and External Relations di Luiss Business School



La Luiss Business School è certificata Equis, il più importante standard nel mondo delle business school e la partnership con nCore nasce proprio dal presupposto di dover garantire altissimi standard di qualità sia nella fase di selezione degli studenti che in quella di erogazione delle diverse attività di coaching in digitale, che rappresentano un importante elemento della nostra *value proposition* e una sfida dal punto di vista logistico,

perché il coaching richiede spazio e oggi abbiamo 700 studenti nell'area master, 120 nell'Mba, più tutti gli executive che ogni mese partecipano ai programmi di formazione custom o a catalogo. Grazie a nCore abbiamo trasformato parte del coaching in virtuale salvaguardandone l'efficacia.

Il modello della formazione solo online è sostenibile?

Sono due anni che sperimentiamo modelli di formazione ibrida digitale-presenza e questo ci ha permesso di far fronte al lockdown velocemente e senza interruzioni. È innegabile la grande opportunità offerta dal digitale, che non potrà essere ignorata, ma dovrà essere

approfondita per coglierne specificità e applicazioni particolari. Noi crediamo che il digitale avrà un ruolo sempre maggiore nell'*education*, ma la presenza fisica resterà un tratto essenziale della formazione post-laurea. Basti pensare ai laboratori sulle *life skill* piuttosto che alle attività di *peer learning* o *networking*. Esse continueranno a rappresentare elementi fondamentali della nostra *value proposition*. È per questo che abbiamo voluto lanciare una nuova offerta di corsi executive Flex, con un mix di *distance learning* e presenza. Riteniamo che questa soluzione sia la più sostenibile per il futuro prossimo.

spendendo. Le applicazioni sono le più disparate: si possono analizzare interviste per fare ricerche di mercato, ascoltare la *voice of customer*, coinvolgere un gran numero di dipendenti per raccogliere idee, o fare sondaggi politici. Oltre all'acquisizione di candidature da fuori, le imprese ci usano per fare *job posting* all'interno, condurre un'indagine sul clima in azienda oppure, come è successo di recente, fare un video sondaggio sugli impatti del Covid-19.

Se fino a ieri lo smart working era una modalità alternativa, oggi è diventata indispensabile.

Al primo posto, però, deve rimanere la sicurezza dei dati sensibili. Finché vengono condivisi all'interno dell'ufficio si può contare sulla *cyber security* aziendale, ora che vengono distribuiti anche fuori è necessario adottare severi protocolli di sicurezza ed evitare il *fai-da-te*. Resta un fatto: l'online è la grande opportunità del nuovo modo di lavorare post-Covid, e chi è partito in anticipo ne coglie i frutti.