

A gentile richiesta

Missioni fuori sede in Svizzera e all'estero: tempo di lavoro?

“Siamo un'azienda del settore industriale e alcuni nostri collaboratori devono recarsi in Svizzera e all'estero per missioni lavorative. Capita che gli appuntamenti siano fissati il lunedì mattina alle 8.30. Per essere sul posto il collaboratore deve partire lunedì mattina molto presto, a seconda della destinazione, o recarsi sul posto la domenica pomeriggio e pernottare. Ci chiediamo se ciò possa essere un problema.”

Un'azienda attiva nel settore industriale è soggetta alla regolamentazione prevista dalla Legge federale sul lavoro (LL) e dalle sue Ordinanze (in particolare la OLL 1 e OLL 2). Lo scopo della Legge sul lavoro (LL) e delle sue Ordinanze (in particolare la OLL 1 e la OLL 2) consiste nella protezione dei lavoratori dai danni alla salute connessi alle condizioni di lavoro. Si tratta di disposizioni di diritto pubblico, come tali applicabili solo sul territorio svizzero (cfr. Indicazioni della SECO relative all'OLL1, ad art. 13). Le norme della LL e delle sue ordinanze (art.3 LL) non sono applicabili ai lavoratori che svolgono un ufficio direttivo elevato o un'attività scientifica o un'attività artistica indipendente e ai viaggiatori di commercio (art. 347 e seguenti del Codice delle obbligazioni). In questi casi è determinante il contratto individua-

le di lavoro, il regolamento aziendale o il contratto collettivo di lavoro eventualmente applicabile nell'azienda. Per gli altri dipendenti il tempo di viaggio necessario per missioni lavorative (ad eccezione del consueto tragitto casa-luogo abituale di lavoro) è considerato tempo di lavoro (si veda l'art. 13 cpv. 1 e 2 OLL 1). Nel caso in cui il viaggio abbia luogo tra le ore 23.00 e le ore 6.00 del giorno seguente si tratta di lavoro notturno, di principio vietato (art. 16 LL), salvo deroghe soggette ad autorizzazione in caso di lavoro urgente (art. 17 LL). Il viaggio di lavoro intrapreso la domenica (giorno che per la LL si estende dalle ore 23.00 del sabato alle ore 23 della domenica) ricade sotto il divieto del lavoro domenicale (art. 18 LL), soggetto ad autorizzazione in casi ben delimitati. Nel Cantone Ticino sono parificati alla domenica i giorni di Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Assunzione, Ognisanti, Natale e Santo Stefano. Il 1° agosto è parificato alla domenica per legge federale. Nel caso di viaggi di lavoro all'estero l'art. 13 cpv. 3bis OLL 1 prevede che non è necessaria alcuna autorizzazione delle autorità svizzere per il viaggio che si svolge di notte o di domenica o in un giorno festivo legale. Essenziale è in ogni caso la verifica preventiva della situazione legale all'estero. Come tempo di lavoro è considerato almeno quello relativo al viaggio di andata e ritorno su territorio elvetico. Dal momento che si tratta di un viaggio eseguito in orario lavorativo vanno comunque rispettate le regole sul riposo compensativo (art. 20 LL) e sui supplementi salariali per il lavoro domenicale temporaneo (50%) o quello notturno temporaneo (25%). Per i viaggi di lavo-

ro notturni e/o domenicali in Svizzera, per contro, l'autorizzazione è di principio necessaria, salvo che l'azienda possa beneficiare delle esenzioni previste dall'art. 27 LL e dall'OLL 2. In ogni caso il collaboratore ha diritto alla retribuzione, con i supplementi di cui sopra, e al rimborso delle spese sostenute durante il viaggio di servizio. Il tempo del viaggio di ritorno da una missione può superare la durata giornaliera del lavoro o la durata massima del lavoro settimanale, di modo che il tempo di riposo giornaliero di 11 ore deve essere accordato subito dopo il rientro del collaboratore al proprio domicilio (art. 13 cpv. 3 OLL 1). L'autorizzazione per il lavoro notturno temporaneo e per il lavoro domenicale temporaneo è rilasciata dall'autorità cantonale competente, che nel Cantone Ticino è l'Ufficio dell'Ispettorato del lavoro. In conclusione, per i viaggi di servizio in Svizzera, se non è possibile ottenere l'autorizzazione al lavoro notturno temporaneo o domenicale temporaneo, sarebbe prudente evitare appuntamenti alle 8.30 del lunedì e quindi concordare con i clienti e i partner commerciali appuntamenti in altri giorni della settimana o almeno, se proprio deve essere un lunedì, in tarda mattinata (dopo le 10.00) o nel pomeriggio. Fanno eccezione, come indicato in precedenza, i viaggi di servizio dei dirigenti aziendali e dei viaggiatori di commercio.

Avv. Emanuela Colombo Epiney, già giudice

*Tempo di lavoro: Manuale 3.2.2.1
Lavoro notturno: Manuale 3.2.2.3
Lavoro domenicale: Manuale 3.2.2.4*

Giurisprudenza

Licenziamento ingiustificato e attestato di lavoro. Sentenza del Tribunale federale 4D_1031/2024 del 5 settembre 2024.

La Sig.ra B è stata impiegata presso la A SAGL con un contratto di lavoro di durata determinata in qualità di assistente di studio medico, valido dal 1° giugno 2021 al 31 dicembre 2021 e con salario lordo mensile di CHF 4'530.-. Il 20 ottobre 2021, la lavoratrice B ha informato la datrice di lavoro della sua completa incapacità lavorativa, per malattia, a perdurare dal 20 ottobre 2021 al 29 ottobre 2021. Di conseguenza, la datrice di lavoro ha risolto il rapporto di lavoro con effetto immediato lo stesso giorno della comunicazione. Il 14 giugno 2022, B ha promosso azione contro A SAGL e, in primo grado, il Tribunale del lavoro ha ordinato alla datrice di lavoro di risarcire CHF 9'000.- lordi per licenziamento ingiustificato. Inoltre, ha imposto ad A. SAGL di consegnare alla Sig.ra B un attestato di lavoro firmato in originale contenente l'indicazione che la lavoratrice era stata impiegata *“dal 1° giugno 2021 al 31 dicembre 2021”* come *“assistente di studio medico”*. Il ricorso contro questa decisione è stato respinto dal Tribunale d'appello il 22 maggio 2024. In seguito, A SAGL ha presentato ricorso al Tribunale federale, domandando di ridurre l'indennità per il licenziamento ingiustificato, e che nell'attestato di lavoro fosse indicato che la lavoratrice era stata impiegata presso la datrice

di lavoro *“dal 1° giugno 2021 al 20 ottobre 2021”* come *“assistente di studio medico in formazione”*. A SAGL contestava l'entità dell'indennità da versare a B per il licenziamento ingiustificato. L'art. 337c cpv. 3 CO prevede come sanzione, in caso di licenziamento immediato ingiustificato, un'indennità massima pari a sei mensilità. Tale indennizzo ha sia carattere punitivo che funzione risarcitoria, mirata a compensare il danno morale derivante dalla lesione della personalità del lavoratore causata dal licenziamento immediato ingiustificato. Il giudice di primo grado ha ritenuto che A SAGL abbia risolto il rapporto di lavoro esclusivamente perché B ha annunciato la malattia. Questo motivo è stato ritenuto riprovevole e la colpa di A SAGL grave. Peraltro, B si trovava in una situazione finanziaria difficile, con responsabilità familiari e, tenuto conto delle circostanze complessive, è stata riconosciuta un'indennità di 9'000 CHF. Per di più, A SAGL non ha rispettato il periodo di protezione previsto dall'art. 336c cpv. 1 lett. b CO. Il licenziamento immediato ingiustificato causa malattia rappresenta una grave violazione dell'obbligo di assistenza (*Fürsorgepflicht*) di un datore di lavoro ed è stato ritenuto abusivo. Sul tema dell'attestato di lavoro, occorre rilevare che il lavoratore può richiedere in qualsiasi momento al datore di lavoro un attestato che descriva la natura e la durata del rapporto di lavoro, nonché le sue prestazioni

e il suo comportamento (art. 330a cpv. 1 CO). Un attestato completo ha duplice scopo: favorire il progresso professionale del lavoratore e fornire ai futuri datori di lavoro un'immagine il più possibile fedele delle attività, prestazioni e comportamento del lavoratore, motivo per cui deve essere redatto in maniera benevola, veritiera e completa. A SAGL aveva già richiesto in sede di appello che il testo dell'attestato di lavoro fosse modificato, sostenendo che B era impiegata quale assistente di studio medico *in formazione* e che il rapporto di lavoro fosse terminato il 20 ottobre 2021. Tuttavia, dagli atti è emerso che B era impiegata ordinariamente, e non a scopi formativi, e giurisprudenza e dottrina sostengono che, in caso di licenziamento immediato ingiustificato, non debba essere indicata la data effettiva di cessazione del rapporto di lavoro, bensì la data in cui il rapporto sarebbe terminato ordinariamente. Nel caso in questione, tale data era il 31 dicembre 2021. Per i motivi suesposti, tutte le argomentazioni di A SAGL non hanno avuto successo ed il ricorso è stato respinto.

Avv. Matteo Brunone, Docente CCTG Supsi

*Le conseguenze della disdetta immediata ingiustificata: Manuale 4.4.3
L'attestato di lavoro: Manuale 4.8*

BOSS NEWSLETTER LAVORO

BOSS
BOS
BOS
conoscenza applicata

Gennaio 2025

Editoriale

Avere sempre le persone giuste al posto giusto, inserirle in maniera ottimale all'interno di un team, valorizzare al massimo le loro competenze e soddisfare le loro ambizioni di carriera, motivandoli e trattenendo quelli che risultano collaboratori particolarmente rilevanti per l'azienda, i cosiddetti *“talenti”*: sono le aspirazioni di ogni imprenditore e di ogni responsabile delle risorse umane, tuttavia non facili da conseguire. In uno scenario caratterizzato da un mercato del lavoro più dinamico, dalle formule più articolate, e soprattutto da contesti in rapida evoluzione che richiedono flessibilità ed adattamenti continui, le funzioni essenziali di definire competenze e responsabilità e di valutare i risultati, individuali e di gruppo, sia in termini qualitativi che quantitativi, possono risultare più complesse.

A seconda dei settori di attività dell'impresa e della sua organizzazione, gli aspetti che potremmo definire *“umanistici”*, legati all'impegno, all'etica del lavoro, alle caratteristiche personali, comportamentali e formative, si legano a criteri strutturati, misurabili ed inequivocabili, che assumono una particolare importanza laddove incidano su aspetti salariali o su altre componenti finanziarie, quali bonus, premi ed incentivi di vario tipo.

Il mondo delle risorse umane, soprattutto nella sua componente anglosassone, ha definito modelli atti a meglio definire tutte queste fasi, dal momento dell'inserimento fino allo sviluppo del percorso professionale del collaboratore, all'individuazione di esigenze formative, e della valutazione delle sue performance. Si tratta di modelli che, in certe nostre realtà d'impresa, possono apparire rigidi, anche perché ormai affidati in vari casi ad una tecnologia talvolta asettica e spersonalizzata. Sono tuttavia utili se, come per ogni intervento tecnologico, se ne riconosca il ruolo di supporto e si sappiano integrare da quei giudizi e da quelle valutazioni interpersonali che l'esperienza e la sensibilità offre all'imprenditore ed al manager illuminato e che nessuna macchina è in grado di sostituire e di stravolgere.

Gian Luigi Trucco

All'interno:

- **Risorse umane, tecnologia ed approccio personale**
- **A gentile richiesta / Missioni fuori sede in Svizzera e all'estero: tempo di lavoro?**
- **Giurisprudenza / Licenziamento ingiustificato e attestato di lavoro.**

Aziende e Risorse Umane

Le nuove frontiere della selezione del personale

Intervista a Giovanna Benedettelli, Managing Director di FuturingYOU e Partner di AFG&partners

Nel panorama attuale, il mondo delle risorse umane sta attraversando una fase di trasformazione senza precedenti. L'innovazione tecnologica, i mutamenti nel mercato del lavoro e le nuove aspettative dei candidati stanno rivoluzionando i processi di selezione.

La crescente globalizzazione e la digitalizzazione pongono nuove sfide per le aziende, ma offrono anche opportunità uniche. In questo contesto dinamico, il ruolo degli head hunter sta assumendo una dimensione sempre più strategica. La capacità di adattarsi velocemente ai cambiamenti e di sviluppare approcci innovativi è fondamentale per attrarre e selezionare i migliori talenti.

Le principali tendenze nella selezione del personale: cosa sta cambiando?

Il mondo del recruitment sta evolvendo rapidamente. Gli strumenti tecnologici, come l'intelligenza artificiale e l'approccio data-driven, sono diventati indispensabili nel processo di selezione. La trasformazione digitale non è solo una questione di innovazione tecnologica, ma implica un cambiamento profondo nelle modalità in cui le aziende gestiscono le risorse umane, dalle procedure di assunzione alle politiche di diversità e inclusione.

Intelligenza artificiale e automazione: un ruolo crescente?

L'intelligenza artificiale (IA) è oramai un alleato fondamentale per i recruiter. Software di matching algoritmico, chatbots e piattaforme di screening automatico sono utilizzati per semplificare le prime fasi del processo di selezione. L'intelligenza artificiale consente di ridurre i tempi necessari per raccolta e valutazione dei CV, migliorando l'efficienza complessiva del processo. Questi strumenti di automazione possono analizzare enormi volumi di dati in pochissimo tempo, semplificando il lavoro di screening e consentendo ai recruiter di concentrarsi su attività più strategiche. Tuttavia, l'ele-

mento umano rimane cruciale nelle fasi finali del processo di selezione. L'intelligenza artificiale può eseguire una valutazione delle competenze tecniche, ma non è in grado di valutare il fit culturale o le soft skills di un candidato.

Recruiting data-driven: perché diventa fondamentale?

Adottare un approccio data-driven sta diventando essenziale per le aziende che vogliono migliorare la precisione e l'efficacia nel recruiting. Le performance passate, le caratteristiche dei candidati che hanno avuto successo in posizioni simili, e i feedback ricevuti dopo ogni assunzione possono essere analizzati per identificare pattern e tendenze che ottimizzano l'intero processo di selezione.

L'approccio basato sui dati consente alle



aziende di prendere decisioni più precise e strategiche, riducendo i margini di errore. La raccolta e l'analisi dei dati permettono di fare previsioni più accurate sul potenziale di successo di un candidato e su come si integrerà in un team o in una cultura aziendale. segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

Le nuove frontiere della selezione del personale

Riduzione dei bias: un obiettivo cruciale.

Uno degli obiettivi principali dell'approccio data-driven è la riduzione dei bias (lett. pregiudizio) nelle decisioni di selezione. I pregiudizi inconsci possono influenzare in modo significativo il processo di selezione, determinando scelte che non sono basate esclusivamente sulle competenze del candidato, ma su fattori come il genere, l'etnia, o il background. Utilizzare i dati per prendere decisioni aiuta a minimizzare l'influenza di pregiudizi inconsci e rende il processo di selezione più equo. L'analisi dei dati, infatti, consente di orientarsi verso le competenze reali richieste dalla posizione, superando i pregiudizi che potrebbero orientare le scelte verso profili che non sono concretamente i più adatti.

Previsione della performance: come anticipare il successo?

L'analisi predittiva è una delle tecniche più avanzate nel recruitment. Utilizzando algoritmi basati su dati storici, le aziende sono in grado di prevedere con maggiore precisione la capacità di un candidato di eccellere nel ruolo per il quale è stato selezionato. Gli algoritmi predittivi ci permettono di identificare i candidati che hanno maggiori probabilità di avere successo nel ruolo e di adattarsi all'ambiente lavorativo. Questo approccio è particolarmente utile per ridurre i rischi associati a scelte di assunzioni errate e ottimizzare la qualità delle risorse umane in azienda.

Personalizzazione dell'esperienza di candidatura: un imperativo per attrarre i talenti.

In un mondo in cui le aspettative dei candidati sono sempre più elevate, la personalizzazione del processo di selezione sta diventando una priorità. I candidati di oggi cercano un'esperienza che risponda alle loro specifiche esigenze e motivazioni. La personalizzazione non riguarda solo la selezione del candidato giusto, ma anche la creazione di un'esperienza che rispetti l'individualità del candidato e valorizzi le sue motivazioni. Le aziende devono adottare un approccio flessibile, che possa adattarsi alle diverse esigenze dei singoli candidati, ma che rispetti anche le necessità specifiche del ruolo e dell'organizzazione. Un processo che rispetti la persona, non solo le sue competenze tecniche, è essenziale per attrarre i migliori talenti.

Flessibilità e lavoro da remoto: la nuova normalità?

La pandemia di COVID-19 ha accelerato il cambiamento dei modelli di lavoro, rendendo il lavoro remoto o ibrido una realtà conso-

lidata in molte aziende. Le organizzazioni ora cercano candidati che possano operare efficacemente anche da remoto, mantenendo alti livelli di produttività ed engagement. La capacità di un candidato di lavorare in modo autonomo, preservando la motivazione e la produttività, è diventata una qualità fondamentale. La flessibilità è ormai un requisito cruciale per attrarre talenti, e le aziende devono adattarsi a un mercato globale, considerando la possibilità di reclutare candidati da diverse parti del mondo. Tuttavia, questo ha anche introdotto nuove sfide, quali la necessità di valutare l'adattabilità dei candidati a un contesto lavorativo virtuale.

Diversità e inclusione: un imperativo strategico.

I temi della diversità e dell'inclusione stanno guadagnando sempre più importanza nel recruiting. Le aziende stanno comprendendo che una cultura diversificata porta con sé vantaggi significativi in termini di innovazione, creatività e performance. Le organizzazioni attente alla diversità e all'inclusione favoriscono un ambiente più dinamico e innovativo. L'inclusione non è solo una scelta etica, ma è diventata una vera e propria strategia di business. L'assunzione di talenti provenienti da contesti diversi permette alle aziende di affrontare le sfide globali con maggiore resilienza, migliorando la loro capacità di adattamento e di innovazione.

Personalizzazione della selezione: quali strumenti e metodi?

Nel contesto attuale del recruiting, la personalizzazione è essenziale per attrarre i migliori talenti. Ogni azienda ha esigenze diverse, e ogni candidato ha una storia unica. Abbiamo sviluppato una serie di strumenti e metodi per adattare il processo di selezione alle specifiche esigenze di ogni cliente e candidato, garantendo che il matching tra candidati e aziende sia il più preciso possibile.

Interviste adattabili: un framework flessibile.

Le interviste sono uno degli strumenti più utilizzati nel processo di selezione, ma devono essere strutturate in modo che possano adattarsi alle esigenze specifiche del ruolo e dell'organizzazione. Utilizziamo un framework di domande che può essere facilmente personalizzato per ogni contesto. Questo approccio consente di ottenere risposte più approfondite e pertinenti, valutando sia le competenze tecniche che quelle trasversali, come la motivazione e l'adattabilità del candidato.

Test e assessment personalizzati: una valutazione mirata.

Per ogni posizione utilizziamo test psicometrici ed esercizi pratici mirati che permettono di valutare in modo più preciso le competenze specifiche richieste. I test personalizzati non solo aiutano a verificare le competenze tecniche, ma anche a comprendere come il candidato si comporta in contesti pratici si-

mili a quelli che affronterà nel ruolo. Questo approccio permette di individuare i candidati che hanno non solo le competenze richieste, ma anche le soft skills necessarie per operare in un determinato contesto aziendale.

Software di recruiting su misura: un match più preciso.

Le piattaforme di recruiting possono essere customizzate per ciascuna azienda, integrando i requisiti culturali, professionali e organizzativi specifici. Questi strumenti consentono di raccogliere informazioni dettagliate sui candidati, migliorando il matching tra candidati e ruoli. Utilizziamo software avanzati che permettono di ottimizzare ogni fase del processo, dalla raccolta dei CV alla selezione finale.

Migliorare il tasso di accettazione delle offerte.

Una delle principali sfide del recruiting è riuscire a convincere il candidato prescelto ad accettare l'offerta. La velocità, la trasparenza e la personalizzazione sono tutti fattori cruciali per migliorare il tasso di accettazione delle offerte. A tale fine l'offerta deve essere costruita sulle aspettative del candidato, tenendo conto non solo degli aspetti economici, ma anche delle opportunità di crescita professionale, della cultura aziendale e della qualità della vita lavorativa. Essere trasparenti nelle proposte e rapidi nel processo di selezione aiuta a costruire una relazione di fiducia con il candidato, aumentando le probabilità che l'offerta venga accettata.

In conclusione, il mondo del recruiting è in continua evoluzione, le nuove tecnologie, come l'intelligenza artificiale e l'approccio data-driven, stanno trasformando il processo di selezione, rendendolo più efficiente e preciso. Tuttavia, l'elemento umano rimane centrale. Combinare innovazione tecnologica con un approccio umano e inclusivo è la chiave per attrarre i migliori talenti e costruire un team di successo. Il recruitment non è più solo una questione di competenze tecniche, ma la creazione di esperienze personalizzate che rispondano alle aspettative e alle motivazioni di ciascun candidato. La sfida per le aziende è di saper cogliere queste opportunità per ottimizzare i propri processi di selezione e attrarre i talenti giusti, in grado di contribuire al successo delle organizzazioni nel lungo termine.

IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione

Il diritto del lavoro applicato.

Editore: Boss Editore SA
Resp. Newsletter: Gian Luigi Trucco
Hanno collaborato: Giovanna Benedettelli, Alessandra Ronzoni, Emanuela Colombo Epiney, Matteo Brunone
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano
tel. +41(0)91 600 93 03

Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

Risorse umane, tecnologia ed approccio personale

Intervista a *Alessandra Ronzoni, Head of HR/HR Business Partner, Aptar Pharma - Mezzovico*

Come interviene la tecnologia nella gestione delle risorse umane, particolarmente nella fase di reclutamento?

Il mondo del recruiting sta vivendo una trasformazione rapida e profonda, spinta dall'avanzamento delle tecnologie digitali, tra cui l'intelligenza artificiale (IA) e l'approccio data-driven. Questi strumenti stanno cambiando il modo in cui le aziende gestiscono il processo di selezione, aumentando la velocità, l'efficacia e la precisione delle decisioni. Dall'altra parte anche il candidato ha necessità di adattarsi alle nuove tecnologie per non rimanere escluso dai processi di trasformazione attuali: ad esempio, per assicurarsi di essere selezionati, oggi è sempre più importante la presenza di parole chiave nel Curriculum, una struttura chiara e ben organizzata, oltre che un formato del CV leggibile da un sistema che utilizza l'intelligenza artificiale. A questo proposito, oggi è possibile creare un CV facendo uso dell'intelligenza artificiale stessa.

Ed in particolare nell'acquisizione dei cosiddetti "talenti"?

La concorrenza per i talenti è sempre più intensa e, per emergere, le organizzazioni devono adattarsi alle nuove tendenze e ottimizzare le loro pratiche di assunzione. Tuttavia, sebbene la tecnologia giochi un ruolo cruciale, l'aspetto umano continua a rivestire un'importanza fondamentale. Saper riconoscere le motivazioni e le ambizioni dei candidati, instaurare un dialogo autentico e creare esperienze su misura, resta il cuore di un processo di selezione di successo. Nel panorama attuale, non è più sufficiente focalizzarsi solo su un'analisi delle competenze tecniche. Le aziende devono evolvere, considerando una selezione che non si limiti a un mero allineamento tra profili professionali e richieste del ruolo, ma che si impegni a creare esperienze coinvolgenti e stimolanti per i candidati. Ogni individuo ha aspettative, valori e motivazioni specifiche che, se comprese e rispettate, possono fare la differenza nel rapporto di lavoro. Le aziende che adottano un approccio che integra la tecnologia con l'aspetto umano non solo attraggono i migliori talenti, ma costruiscono anche una solida reputazione come datori di lavoro responsabili e orientati alla valorizzazione del personale.

Quale ruolo hanno dati e test nei nuovi processi?

L'approccio data-driven sta rendendo il processo di selezione più scientifico, analizzando i dati relativi alle esperienze pregresse, ai test psicometrici e alle perfor-



mance professionali per prendere decisioni più accurate e informate. I dati, se utilizzati correttamente, permettono di ridurre al minimo i bias inconsci, cioè i pregiudizi personali, e di selezionare i candidati più idonei con maggiore trasparenza. Ciò non implica l'eliminazione del giudizio umano, ma l'arricchimento delle decisioni con analisi oggettive, che consentono ai recruiter di essere più strategici e precisi nelle scelte. **Accanto ai benefici, quali sfide pongono le nuove metodologie?**

Non mancano le sfide. Se da un lato le tecnologie avanzate offrono numerosi vantaggi, dall'altro espongono le aziende a rischi legati alla gestione dei dati e alla protezione della privacy. È fondamentale che le tecniche di selezione automatizzate siano conformi alle normative sulla privacy e che non ci siano rischi di abusare delle informazioni personali dei candidati. Gli algoritmi di IA devono essere progettati in modo etico, evitando di riprodurre discriminazioni e pregiudizi già esistenti nei dati storici, al fine di non danneggiare la reputazione aziendale e compromettere l'accuratezza delle selezioni. Inoltre, l'inclusività sta diventando una priorità per le organizzazioni, che devono essere in grado di attrarre e valorizzare una vasta gamma di esperienze e background. L'utilizzo della tecnologia, se fatto correttamente, può supportare questo obiettivo, rimuovendo pregiudizi e favorendo una selezione più aperta. Tuttavia, le aziende devono fare attenzione a non delegare totalmente il processo di selezione agli algoritmi, poiché rischiano di riprodurre e amplificare pregiudizi già presenti nei dati storici. Per evitare questo, è cruciale monitorare e verificare costantemente l'efficacia e l'imparzialità degli strumenti utilizzati.

Dunque, un ruolo ancora fondamentale per la componente umana?

Il reclutamento non è solo una questione

di dati e numeri, ma richiede un intervento umano che sia capace di percepire le sfumature delle personalità, di rispondere alle esigenze individuali e di valorizzare le caratteristiche uniche di ciascun candidato. Gli strumenti tecnologici, pur migliorando la precisione e l'efficienza del processo, non possono sostituire la capacità di un recruiter di costruire una relazione empatica, fondamentale per comprendere appieno il potenziale di un candidato. Il recruiter del futuro, quindi, non si limita a selezionare, ma diventa un consulente strategico che, grazie all'uso dei dati, può migliorare l'esperienza di recruiting per entrambe le parti coinvolte, creando una connessione più forte e duratura tra l'azienda e il candidato. Per attrarre i migliori talenti, non è più sufficiente cercare persone con competenze specifiche. Le organizzazioni devono adottare un approccio olistico che consideri non solo le capacità professionali, ma anche la cultura, le attitudini e le potenzialità di crescita dei candidati. La tecnologia, in questo caso, non è un obiettivo in sé, ma un mezzo che facilita un processo di selezione più equo, accurato e su misura per ogni individuo. Le aziende dovrebbero concentrarsi sul creare un'esperienza di recruiting che rifletta la loro cultura e i loro valori, facendo sentire ogni candidato parte integrante del progetto e riconoscendo il suo valore come individuo. Dall'altra parte, al fine di evitare assunzioni errate, un recruiter ha anche il compito di valutare la compatibilità del candidato con i valori dell'azienda, questo aspetto viene sondato solo con una comprensione profonda della persona che si ha davanti. La relazione umana rimane perciò ancora un fattore determinante per una assunzione. È quindi fondamentale che le aziende sviluppino una visione strategica in cui la tecnologia è un supporto, ma il lato umano del recruiting non venga mai trascurato. Il reclutamento non è un processo meccanico di identificazione di competenze, ma un'opportunità di costruire relazioni a lungo termine, basate sulla fiducia reciproca. La capacità di entrare in sintonia con i candidati, di motivarli e di stimolare un dialogo sincero sono elementi che fanno davvero la differenza. Solo quando la tecnologia e l'intelligenza emotiva si uniscono, è possibile creare un processo di selezione che risponde alle esigenze di entrambe le parti: azienda e candidato. In sintesi, il futuro del recruiting si trova sicuramente nell'uso dei dati e nella tecnologia, ma la sua realizzazione passa attraverso la capacità di mantenere un approccio umano e inclusivo.