



**CONFINDUSTRIA
VENETO EST**

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

Appuntamenti con l'InnovAzione 2025

**Utilizzo della AI
nei processi di ricerca e selezione
del personale**

Giuseppe Venier - Umana

15 settembre 2025



**Tutto cambia con grande velocità
Tra solo un mese potremmo raccontarci scenari diversi**

Maggio 2025

LinkedIn is launching a new generative AI tool that allows users to find job listings by describing their perfect role...

Rather than manually checking each vacancy to see if it matches their skills and interests, users can instead specifically search for the ideal jobs that they qualify for.

04 settembre 2025

Fidji Simo - CEO, Applications of OpenAI - says it's developing an AI-powered hiring platform to connect businesses and employees, a service that would put the outfit in close competition with LinkedIn.

The product is called the OpenAI Jobs Platform, and the company expects to launch the service by mid-2026.

**È cambiato completamente negli anni il modo in cui si cerca lavoro...
... e di conseguenza come si ricercano le persone...**

Annunci sui giornali
Allodole sulle vetrine



Le persone accedono ad un luogo fisico e leggono un annuncio

Annunci sui portali delle aziende
Annunci sui siti specializzati



Le persone accedono ad un sito web e cercano l'annuncio

Web scraping



Le persone utilizzano la barra del motore di ricerca per cercare l'annuncio

AI...?!



Le persone si autoprofilano e fanno cercare all'AI cosa è meglio per loro

Progetto europeo di ricerca: ***The use of AI in Human Resource Management practices***

HRM practices

- i. Recruitment
- ii. Selection
- iii. Training & Development
- iv. Performance management
- v. Employee engagement
- vi. Employee Wellbeing

Recruitment

- i. Job Analysis
- ii. Job Design
- iii. Job Descriptions and Advertisements
- iv. Sourcing and outreaching

Selection

- i. Screen and rank the applicants
- ii. Analyzing video presentations / recorded videos
- iii. Analyze video interview
- iv. Automatically selects the most suitable candidates
- v. Coordination with candidates throughout the selection process

Video interview

- i. Technical skill
- ii. Soft skill
- iii. Personality Traits

Che soluzioni offrono, tra le altre, oggi i sistemi di AI?

Parsing per cv e documenti

Anonimizzazione dei CV

Analisi e ricerca semantica delle skills (in diverse lingue)

Scoring e matching



Queste sono le attività su cui porre più attenzione
per AFFIDABILITÀ e COMPLIANCE

Data enrichment

Compliance ^{1/2}

Regolamento europeo 2024/1689 (conosciuto come AI Act):

Sistemi vietati: per quanto concerne il mondo del lavoro, l'art. 5 dell'AI Act vieta l'utilizzo di sistemi di AI utilizzati per riconoscere le emozioni (es. felicità, tristezza, rabbia, etc. - vds. Considerando 18) delle persone fisiche nell'"ambito del luogo di lavoro", che possono condurre a esiti discriminatori e possono risultare molto intrusivi rispetto alla libertà e ai diritti fondamentali delle persone.

La Commissione europea ha fornito un'interpretazione ampia di "luogo di lavoro", facendovi rientrare anche la fase di ricerca e selezione, con la conseguenza che tali sistemi per riconoscere le emozioni non possono essere utilizzati durante la selezione del personale.

Sistemi ad Alto rischio: nell'Allegato III dell'AI Act (dedicato ai sistemi ad alto rischio) troviamo citati alcuni sistemi di AI che sono strettamente connessi con la selezione del personale e con l'ambito lavorativo:

- Sistemi utilizzati per **l'assunzione o la selezione di persone fisiche**, come ad esempio quelli per pubblicare annunci di lavoro mirati, analizzare o filtrare le candidature e valutare i candidati
- Sistemi destinati a essere utilizzati per adottare decisioni riguardanti le condizioni dei rapporti di lavoro, la promozione o cessazione dei rapporti nonché per valutare o monitorare le prestazioni lavorative dei dipendenti.

Questi sistemi - come ad esempio agenti virtuali, chatbot che valutano la personalità dei candidati e delle candidate - salve alcune possibili deroghe (ovvero nei casi in cui tali sistemi non presentino un rischio significativo di danno per la salute, la sicurezza o i diritti fondamentali delle persone, o non influenzino materialmente il risultato di un processo decisionale), sono considerati ad alto rischio perché coinvolgono e presentano un'elevata probabilità che si possa verificare una lesione dei diritti fondamentali delle persone coinvolte, quali candidati o lavoratori, e che pertanto sono soggetti a obblighi stringenti di trasparenza, supervisione umana, valutazione di impatto e audit periodici.

Compliance ^{2/2}

Regolamento europeo 2016/679 (conosciuto come GDPR)

Riunione ministeriale G7 Lavoro e Occupazione (Cagliari 2024)

Consiglio d'Europa: "Convenzione quadro sull'intelligenza artificiale e i diritti umani, la democrazia e lo Stato di diritto"

Disegno di legge n. 1146/24 di iniziativa governativa

Ministero Lavoro: Linee guida per l'implementazione dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro (giugno 2025)

1. Supervisione umana obbligatoria
2. Obblighi di trasparenza algoritmica
3. Valutazione di impatto e mitigazione del rischio
4. Mappatura e accountability
5. Formazione e sensibilizzazione

Quanti degli strumenti che si usano rispettano queste norme...?!

Cosa abbiamo fatto/stiamo facendo noi?

CV-CAB

Ricerca semantica

Parsing

Redazione annunci (perché)

Matching tra competenze in uscita e ricerche

Abbiamo configurato un nostro server utilizzando tecnologie open-source
in modo da testare modelli LLM in totale sicurezza

Strumenti sempre in mano all'operatore e mai al candidato o all'azienda in autonomia

Qualche considerazione finale

L'attività di ricerca e selezione è in primis un'attività di consulenza di direzione:
nei confronti delle aziende ma anche nei confronti delle persone.

Le organizzazioni sono dei contesti complessi

Le persone sono delle «strutture» complesse



Capacità di autovalutazione?

Noi cerchiamo e selezioniamo persone non cv o job description!

Le persone non amano essere selezionate da un chatbot

È importante saper fare le giuste domande



Grazie per l'attenzione!

amministratore.delegato@umana.it



UMANA[®]

il Lavoro con la U maiuscola

Somministrazione a tempo determinato
Somministrazione a tempo indeterminato
Apprendistato professionalizzante e duale
Ricerca e selezione
Formazione
Outplacement
Politiche Attive del Lavoro
Consulenza organizzativa

www.umana.it

Per informazioni:

ricercainnovazione@confindustriavenest.it

Grazie per l'attenzione.



CONFINDUSTRIA
VENETO EST