




Persone & Conoscenze
La voce della Direzione del Personale

HORSA RUN

Disegnare nuovi percorsi di *candidate experience* con l'AI

Webinar

4 novembre 2026

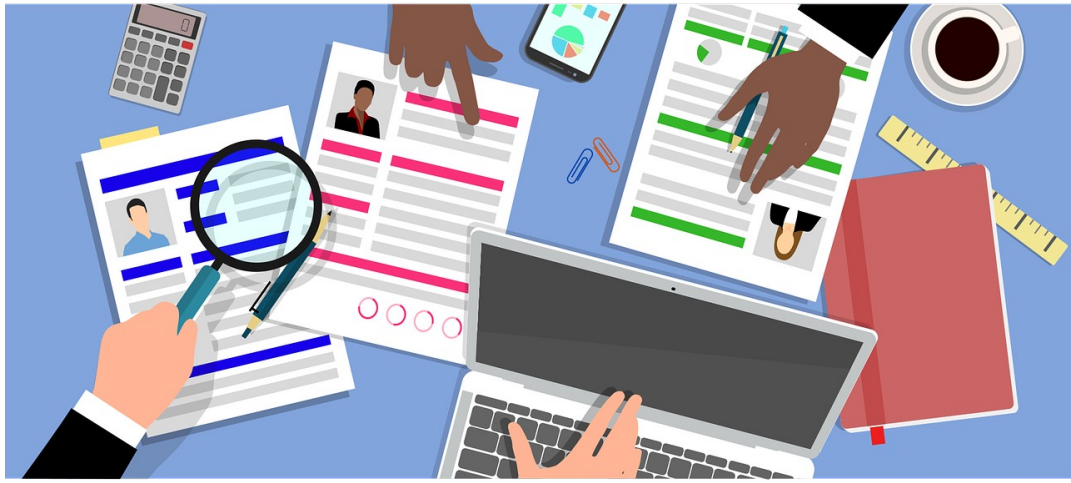


Il recruiting non è più solo trovare persone.

È progettare l'esperienza con cui le persone entrano nell'azienda.

Recruiting, persone e AI

WEBINAR ONLINE



NEW RECRUITING

Perché il processo tradizionale non è più sufficiente?

NEW CANDIDATE EXPERIENCE

Che cosa si aspettano oggi candidati e talenti delle aziende?

NEW RECRUITER

Come cambiano ruolo, competenze e attività del recruiter con il digitale e l'AI?

Un’occasione per fermarsi e guardare al futuro

Quanto è digitalizzato oggi il recruiting nella vostra organizzazione?



A Prevalentemente manuale, con email e fogli Excel

B Parzialmente digitalizzato, con strumenti non completamente integrati

C Gestito attraverso una piattaforma dedicata di recruiting

D Integrato con gli altri processi HR e supportato da analisi dei dati e AI

E Non so / non direttamente coinvolto

New recruiting

+111%

Candidature per posizione in forte crescita

Benchmark Greenhouse 2026: negli Stati Uniti la media passa da 116 candidature per posizione nel 2022 a 244 nel 2025. In Europa, da 99 a 183 (+85%).

Fonte: Greenhouse, The Hire Standard, marzo 2026

69%

Le aziende faticano a coprire le posizioni

Il 69% delle organizzazioni intervistate da SHRM dichiara difficoltà nel reclutamento per ruoli full-time. Il 51% segnala un numero insufficiente di candidature.

Fonte: SHRM, 2025 Talent Trends

≈40%

Cambiano le competenze richieste dal mercato

Il WEF stima che il 39% delle competenze oggi utilizzate nel lavoro cambierà o diventerà obsoleto entro il 2030. È una previsione dei datori di lavoro intervistati, non un cambiamento già misurato.

Fonte: World Economic Forum, Future of Jobs Report 2025

L’evoluzione del modello di recruiting

Dalla gestione delle candidature alle decisioni strategiche



01

Amministrativo

Email, CV e fogli Excel.
Gestione manuale delle candidature e delle comunicazioni.



02

Digitalizzato

ATS, career site e workflow.
Tracciamento dei candidati e collaborazione strutturata tra HR e manager.



03

Aumentato dall’AI

Supporto agli annunci, ricerca dei profili e sintesi delle informazioni.
Automazione delle attività ripetitive.



04

Strategico e data-driven

Pianificazione dei talenti e decisioni basate su evidenze.
Qualità delle assunzioni e integrazione con il business.

New Candidate Experience

59%

Il silenzio delle aziende è un problema concreto

Il 59% dei candidati intervistati da iHire nel 2025 indica il candidarsi senza ricevere risposta tra le principali difficoltà nella ricerca di lavoro.

Fonte: iHire, The State of Online Recruiting 2025. Campione e perimetro geografico non specificati nel materiale fornito.

60,5%

La trasparenza sui tempi è importante

Nella stessa ricerca, il 60,5% dei candidati indica la trasparenza sulle tempistiche di selezione tra gli elementi che li invoglierebbero a candidarsi.

Fonte: iHire, 2025. Dato relativo al campione della ricerca, non all'intera popolazione dei candidati.

72%

Annuncio ed esperienza effettiva possono non coincidere

Il 72% dei candidati intervistati da Greenhouse nel 2025 dichiara che il lavoro si è rivelato diverso da quello presentato. Il dato richiama la chiarezza degli annunci e l'allineamento delle aspettative.

Fonte: Greenhouse, 2025 Workforce & Hiring Report. 2.200 persone in cerca di lavoro in USA, Regno Unito e Irlanda.

Che cosa significa oggi per voi offrire una buona candidate experience?



Intervista Lucchini - domanda 1

Come sta cambiando oggi il modo di costruire un'esperienza positiva per i candidati?
Quali sono gli elementi che oggi rendono la candidate experience un vero fattore distintivo per un'azienda?
Come si può conciliare l'efficienza del processo di selezione con l'attenzione alla persona?

Cosa significa per voi offrire una buona *candidate experience*?

LAURA COVATO – HR SPECIALIST GRUPPO SIAD

'…Offrire una buona candidate experience per noi significa cercare di trasmettere fin dalle prime fasi di contatto con un/a potenziale candidato/a una ***visione chiara*** *e* ***trasparente*** *della nostra organizzazione, della posizione, dei* ***nostri valori*** *e di cosa ci aspettiamo nelle nuove risorse…*

…allo stesso tempo riteniamo fondamentale fornire riscontri, motivare le nostre scelte e permettere anche a chi non verrà scelto di ***ricordare positivamente*** *l'iter di selezione a cui ha preso parte…'.*



Cosa significa per voi offrire una buona *candidate experience*?

LAURA COVATO – HR SPECIALIST GRUPPO SIAD

'…Per chi, al termine di un iter di selezione, entra in azienda avere una buona candidate experience significa trovare corrispondenza con quanto descritto in fase di selezione ed ***essere accompagnato*** *fin dalle prime fasi di ingresso in azienda…'.*



Cosa significa per voi offrire una buona *candidate experience*?

LAURA COVATO – HR SPECIALIST GRUPPO SIAD

*"… Crediamo che dare **attenzione** ad ogni candidato/a e ad ogni singola fase di un processo di selezione permetta di costruire fin da subito **relazioni di fiducia**, rafforzando la nostra percezione interna ed esterna all'azienda e mettendo al centro dei nostri processi **coerenza**, **condivisione** e **trasparenza**…".*



La selezione è il primo vero momento di Employee Experience



01 → 02 → **03** → 04

Scopro l’azienda

Employer brand
e annuncio

Mi candido

Semplicità
e accessibilità

Vivo la selezione

Comunicazione,
feedback e colloqui

Decido se voglio lavorare qui

Percezione dell’azienda,
anche in caso di
mancata assunzione

New recruiter

37%

L’AI generativa entra nel recruiting

Nel 2025 il 37% delle organizzazioni di recruiting sperimentava o integrava GenAI, contro il 27% nel 2024. Dato globale, non specifico dell’Italia.

Fonte: LinkedIn, The Future of Recruiting 2025.

20%

Circa un giorno di lavoro a settimana recuperato

Risparmio medio dichiarato da chi sperimenta o integra GenAI nel recruiting: circa il 20% della settimana. È una stima degli utilizzatori, non una garanzia per ogni azienda.

Fonte: LinkedIn, 2025.

54×

Cresce l’importanza delle capacità relazionali

Negli annunci per recruiter, la probabilità di richiedere «relationship development» è 54 volte maggiore rispetto all’anno precedente. Variazione relativa, non +54 punti percentuali.

Fonte: LinkedIn, dati sulle offerte di lavoro 2023–2024.

93%

La valutazione delle competenze diventa centrale

Il 93% dei professionisti Talent Acquisition intervistati considera una valutazione accurata delle competenze fondamentale per migliorare la qualità delle assunzioni.

Fonte: LinkedIn, The Future of Recruiting 2025.

Hiring Manager: partner attivo del recruiting

Dalla sola scelta finale alla costruzione del processo insieme a HR.

RUOLO TRADIZIONALE	CONTRIBUTO ATTIVO AL PROCESSO
Job description 	**Fabbisogno reale** Distingue requisiti indispensabili e negoziabili. Valuta anche il potenziale.
Passaggio di consegne 	**Partnership con HR** Il recruiter porta mercato e metodo. Il manager porta ruolo, team e priorità di business.
Decisioni intermittenti 	**Presenza continua** Feedback tempestivi, criteri condivisi e disponibilità nei momenti decisionali riducono attese, abbandoni e disallineamenti.

Anche un processo digitale rallenta senza partecipazione e feedback del manager.

La qualità dell’assunzione

Un recruiting efficace aumenta la probabilità di inserire la persona giusta.

89%

L’importanza cresce

Prevede che misurare la quality of hire diventerà sempre più importante.

25%

La fiducia resta limitata

È molto fiducioso nella capacità della propria organizzazione di misurarla.

Linkedin – The future of Recruiting, 2025



Basta il tempo per coprire una posizione?

O contano anche qualità e tenuta dell’inserimento?



Quali attività possono cambiare grazie all'AI?

Attività	Possibile contributo dell'AI	Valore umano da preservare
Job description	Creazione e revisione delle bozze	Definizione del fabbisogno reale
Ricerca candidati	Supporto alla ricerca e all'individuazione di competenze	Comprensione del contesto e del potenziale
Screening	Sintesi e organizzazione delle informazioni	Valutazione critica e verifica delle evidenze
Comunicazione	Bozze di messaggi e supporto alla personalizzazione	Empatia, trasparenza e relazione
Colloqui	Supporto alla preparazione e alla strutturazione delle domande	Ascolto e valutazione professionale
Reporting	Analisi descrittive e individuazione di trend	Interpretazione dei risultati e decisioni

L’uso della tecnologia – da dati operativi a decisioni strategiche

Raccogliere	Interpretare	Decidere
Dati del processo	**Lettura delle evidenze**	**Azioni sul recruiting**
Candidature e fonti	Colli di bottiglia	Modificare il processo
Tempi e feedback	Canali efficaci	Allocare risorse
Offerte e assunzioni	Fasi critiche	Migliorare la qualità delle assunzioni

La tecnologia crea valore quando migliora contemporaneamente il lavoro del recruiter, il contributo del manager e l'esperienza del candidato.

Quanto pesa oggi avere dati e informazioni sul recruiting disponibili in modo strutturato e facilmente analizzabile?



Intervista Lucchini - domanda 2

Quanto può migliorare la qualità delle decisioni di recruiting poter contare su dati affidabili e facilmente leggibili?
In che modo i dati possono aiutarvi a rendere il recruiting più efficace e consapevole?

L’uso responsabile dell’AI nella selezione



Bias e fairness

L’automazione non elimina i pregiudizi.
Dati e criteri di selezione richiedono verifiche.

Trasparenza e responsabilità

Candidati e organizzazione devono capire come si usa l’AI e chi risponde delle decisioni.

Privacy e conformità

CV, dati personali e informazioni raccolte richiedono controlli adeguati.

Fase di valutazione

Se poteste migliorare un solo aspetto del recruiting, su quale interverreste prioritariamente?

A Ridurre i tempi di selezione e le attività amministrative

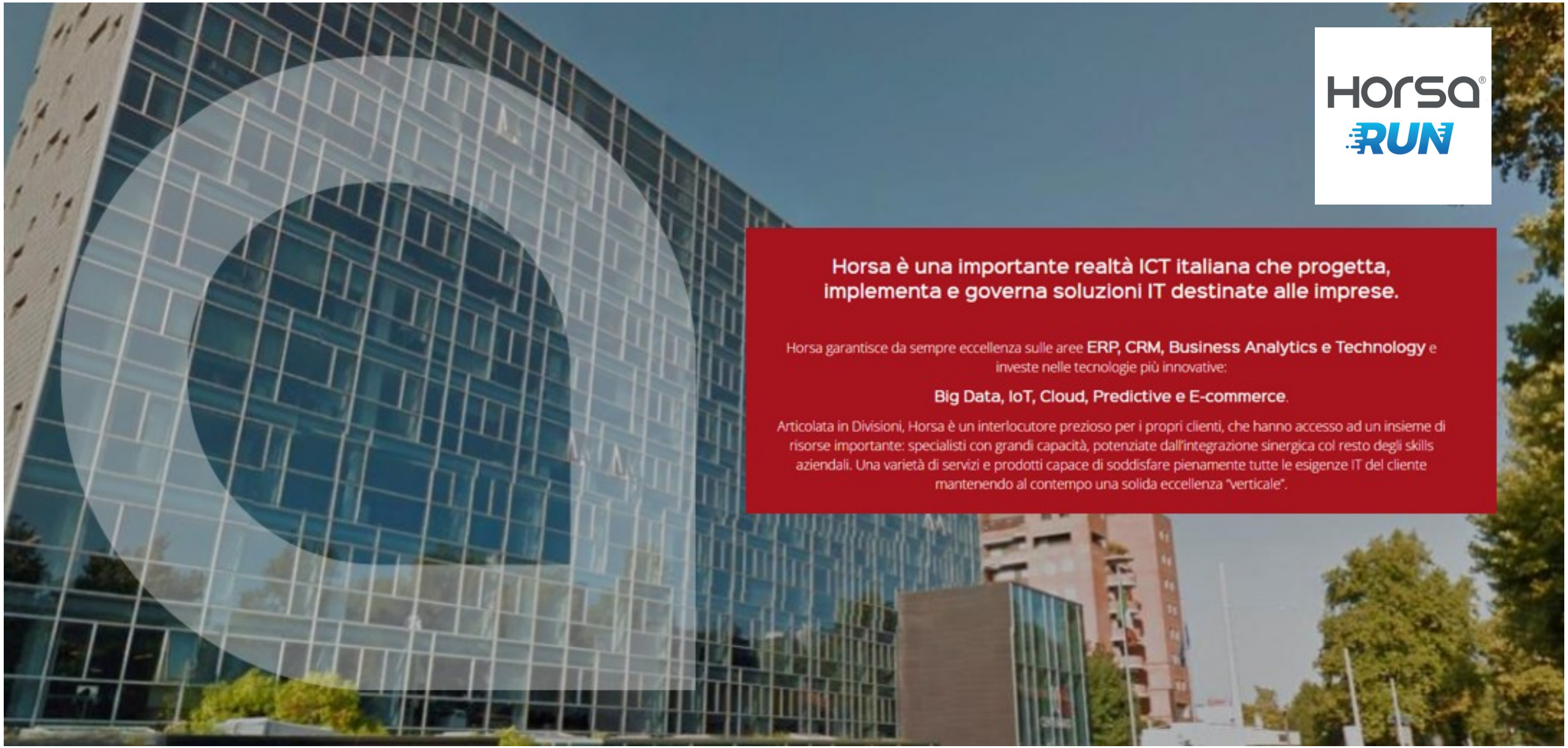
B Migliorare la Candidate Experience e la comunicazione con il candidato

C Migliorare la collaborazione tra Recruiter e Hiring Manager

D Disporre di dati e KPI per misurare l'efficacia del processo

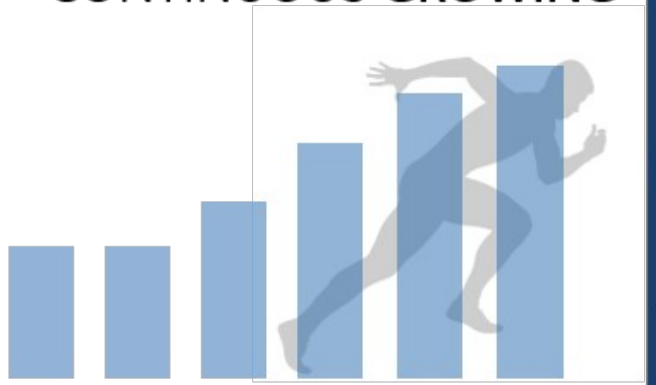
E Utilizzare l'AI per supportare le attività di Recruiting

F Migliorare la qualità delle assunzioni


Horsa
RUN
Horsa è una importante realtà ICT italiana che progetta, implementa e governa soluzioni IT destinate alle imprese.
Horsa garantisce da sempre eccellenza sulle aree ERP, CRM, Business Analytics e Technology e investe nelle tecnologie più innovative:
Big Data, IoT, Cloud, Predictive e E-commerce.
Articolata in Divisioni, Horsa è un interlocutore prezioso per i propri clienti, che hanno accesso ad un insieme di risorse importante: specialisti con grandi capacità, potenziate dall'integrazione sinergica col resto degli skills aziendali. Una varietà di servizi e prodotti capace di soddisfare pienamente tutte le esigenze IT del cliente mantenendo al contempo una solida eccellenza "verticale".

Horsa Run highlights

CONTINUOUS GROWING



- +500 PEOPLE
- +60M€ REVENUE
- +350 CUSTOMERS

LINE OF BUSINESS

- Cloud and Technology
- Enterprise Digital Platform
- Customer Engagement
- People Management
- Planning and Analytics
- SAP Security

SAP CERTIFIED SOLUTION

MANUFACTURING
CONSUMER PRODUCT
PACKAGING

SAP Gold Partner

+80 INTERNATIONAL PROJECTS



OUR AWARDS

SAP
Partner of the Year and Cloud Digital Transformation Champion 2024
Horsa Run

aws partner network
AWS SAP Partner of the year (Italy)
Horsa GROUP
2021

OUR ORGANIZATION



SAP SuccessFactors

SAP SuccessFactors is Leading the Way in HR

Connecting people to purpose around the world

7.000+
global customers

1B+
Daily transactions

Localized for **99** countries

42
languages

26
Industry

90+
customers with >100K users

160M+
Users

2.000+
regulatory updates in solution annually

3.500+
engineers dedicated to HR innovation

55M+
Performance & Goals Users

200+
partner apps

32M+
Learning Users

14
data centers; 8 countries; 5 continents

19.500+
pre-delivered content items

34
Analyst reports recognize us as a Leader

6.000+
certified consultants

fonte SAP

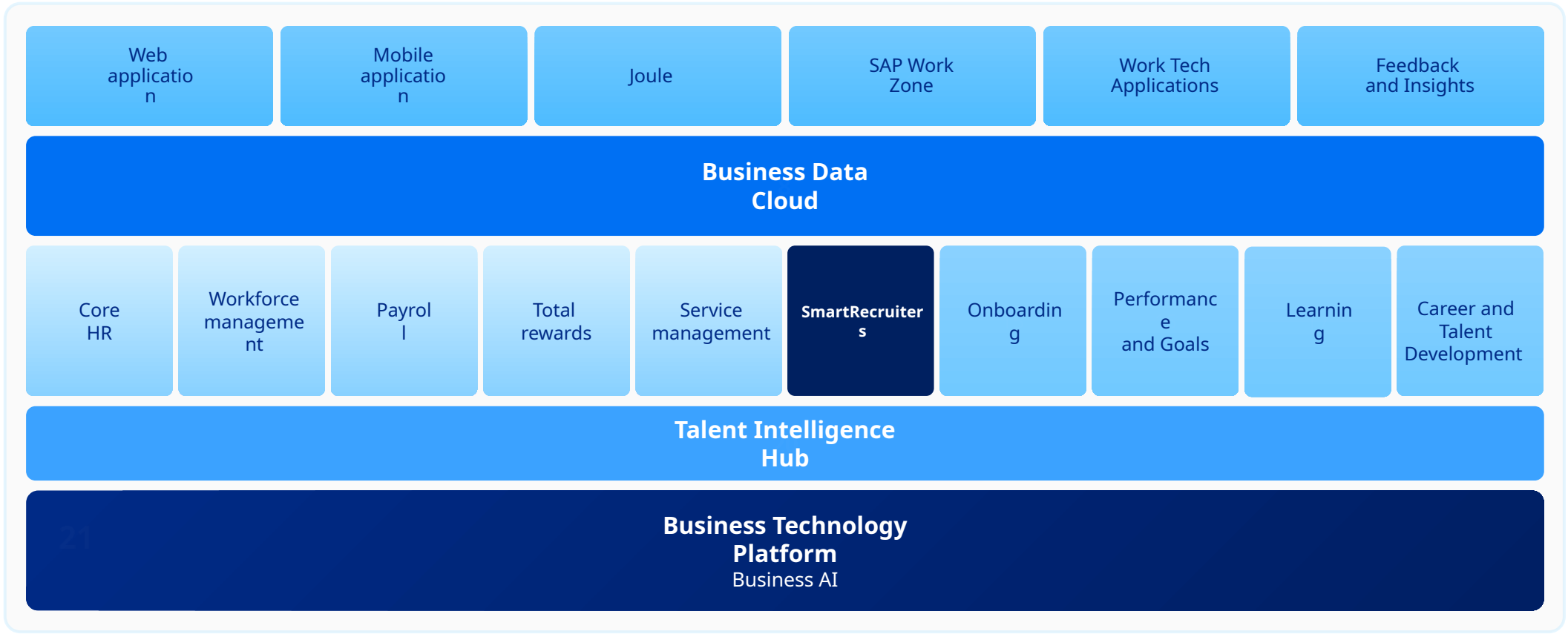
SAP SuccessFactors

SmartRecruiters
An SAP company

Proposta SAP SmartRecruiters

SmartRecruiters
An SAP company

SAP SuccessFactors



Proposta SAP SmartRecruiters

Attrarre — Pubblicazione e promozione annunci, richieste di personale, distribuzione e portali lavoro

Coinvolgere — Ricerca candidati, gestione delle relazioni, coinvolgimento e messaggistica

Selezionare — Gestione candidature, pianificazione automatica, flussi di lavoro e offerte

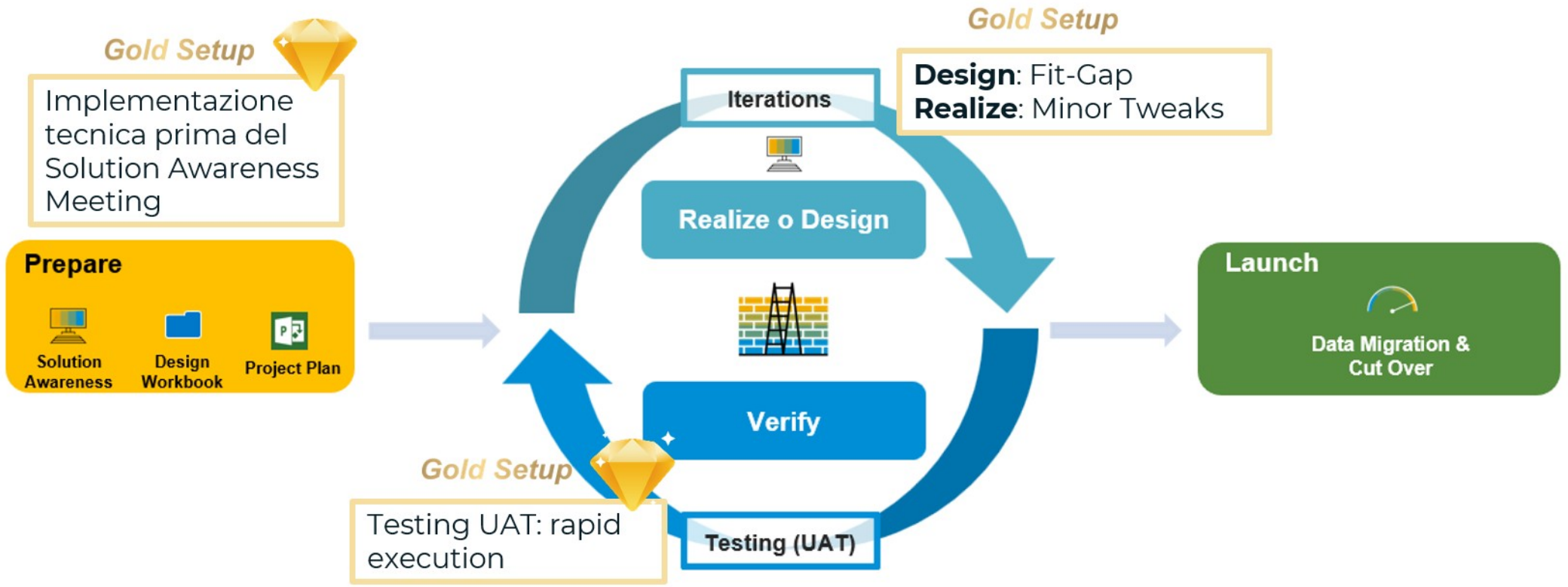
Assumere — Inserimento, uscita, mobilità interna, trasferimenti, riassunzioni ed ex dipendenti

- Ricerca e coinvolgimento mirati per rafforzare il bacino di talenti e la produttività dei recruiter
- Decisioni di assunzione più efficaci e rapide grazie all'intelligenza integrata
- Processi di assunzione strutturati e conformi per decisioni rapide, coerenti e di qualità



- Dati e processi aziendali integrati, con passaggi fluidi dalle assunzioni alla continuità del personale
- Scalabilità per aree geografiche, ruoli e modelli di forza lavoro

Horsa Run Gold Setup



3-4 MESI
AL MASSIMO

Implementazione di SmartRecruiters

Obiettivo di progetto con la metodologia Horsa Gold Setup



Horsa® RUN

Persone & Conoscenze
La voce della Direzione del Personale