



Le novità italiane in tema di Recruiting e Welfare benefit

30 Marzo 2021



Agenda

Interventi di oggi

Le innovazioni HR in Italia

Jobtech: l'innovazione digitale dell'HR in Italia

Case study

EatsReady: soluzione digitale di Welfare aziendale

Q&A

Speaker di oggi



Gianmarco Savi

Business Development
Manager



Nicola Faedi

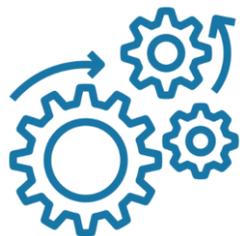
CEO  eatsready

Le innovazioni nel mondo HR in Italia



Innovazione di prodotto (> efficacia)

È l'introduzione nel mercato di un nuovo prodotto che trova la soluzione a problemi prima irrisolti (es.  eatsready per gestire digitalmente il welfare aziendale)



Innovazione di processo (> efficienza)

È l'introduzione nel mercato di una nuova tecnologia produttiva che consente di velocizzare e ridurre i costi di un processo esistente (es.  PayFit per automatizzare la gestione del libro paga e dei dipendenti)



Innovazione di business model (> performance)

È un'innovazione organizzativa che sfrutta tecnologia di prodotto e di processo per rivoluzionare le performance di un'intera azienda o di un settore economico (es.  JOBTECH)

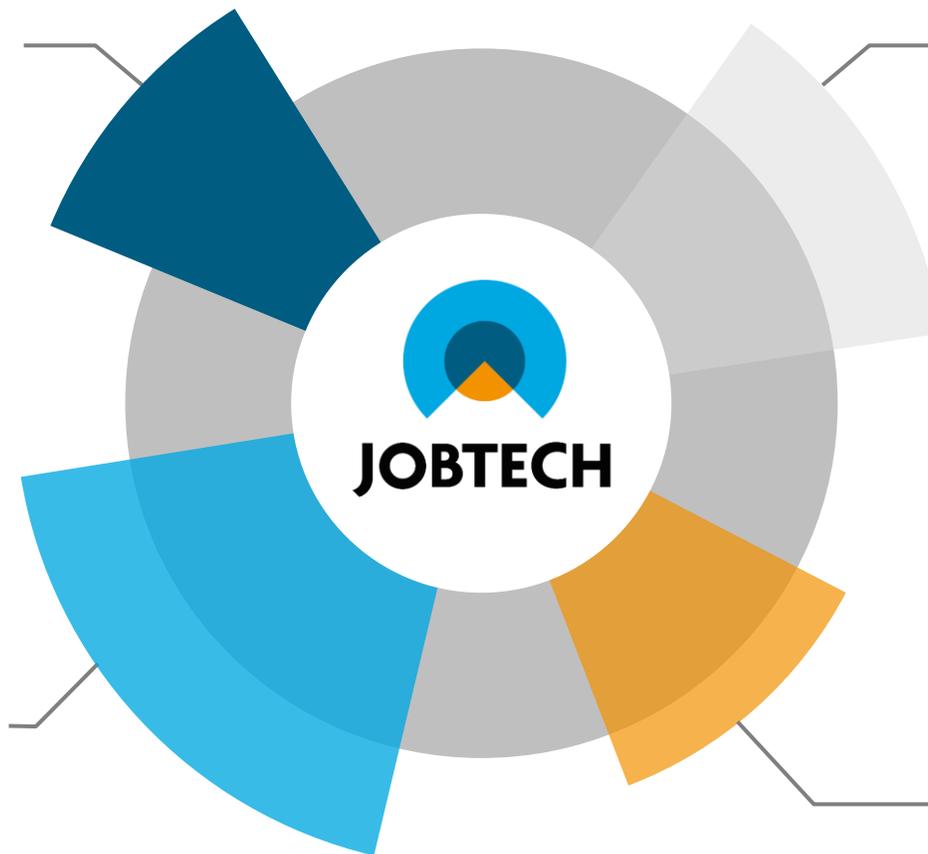
Jobtech, la prima agenzia italiana per il lavoro 100% digitale



Prima **Agenzia per il Lavoro 100% digitale** in Italia, con l'obiettivo di **innovare** il settore delle **risorse umane** portando la **tecnologia al servizio del talento**



Uniamo **tecnologia** ed **esperienza decennale** nel campo delle Risorse Umane per **abbattere costi e tempi tecnici dei servizi** offerti dalle tradizionali APL, garantendo i **massimi standard qualitativi**



Il nostro **approccio dinamico ed innovativo** gode già della **fiducia di 50+ clienti** tra cui:



Unica APL **dotata di community digitali altamente profilate** grazie allo sviluppo di portali web proprietari verticali su settori e ruoli specifici



I principali servizi offerti da Jobtech

1 Ricerca e Selezione

L'avvento dell'**era digitale** ha determinato la richiesta di **nuovi ruoli**, oltre che di **competenze inedite e trasversali**.

Jobtech supera il vincolo territoriale valorizzando il ruolo degli **algoritmi digitali** per massimizzare **estensione ed efficacia** della fase di ricerca e selezione del personale.

2 Somministrazione di Lavoro

Rapporto lavorativo che prevede l'inserimento di un **somministratore accreditato**, ovvero l'Agenzia per il Lavoro.

Jobtech si occupa di gestire tutti gli **aspetti contrattuali, salariali** e di **ricerca & selezione** del personale attraverso una soluzione HR che offre **grandi benefici** ai clienti.

3 Academy

L'evoluzione degli strumenti di lavoro necessita di risorse con **competenze personalizzate** sui bisogni delle aziende

Jobtech offre dei **corsi di formazione ad hoc**, sviluppati assieme al cliente, per formare al meglio i futuri professionisti da inserire nel proprio organico.

4 Attivazione Tirocini e Stage

Nato per accompagnare i **giovani professionisti** che si affacciano sul mondo del lavoro, e le **aziende** che desiderano **investire e formare risorse** giovani e competenti.

Jobtech gestisce tutti gli **adempimenti burocratici**, con significativi risparmi di tempo e risorse per il cliente.



Jobtech si differenzia dal mercato in 3 aspetti chiave...



Multiverticalità



Robotizzazione processi

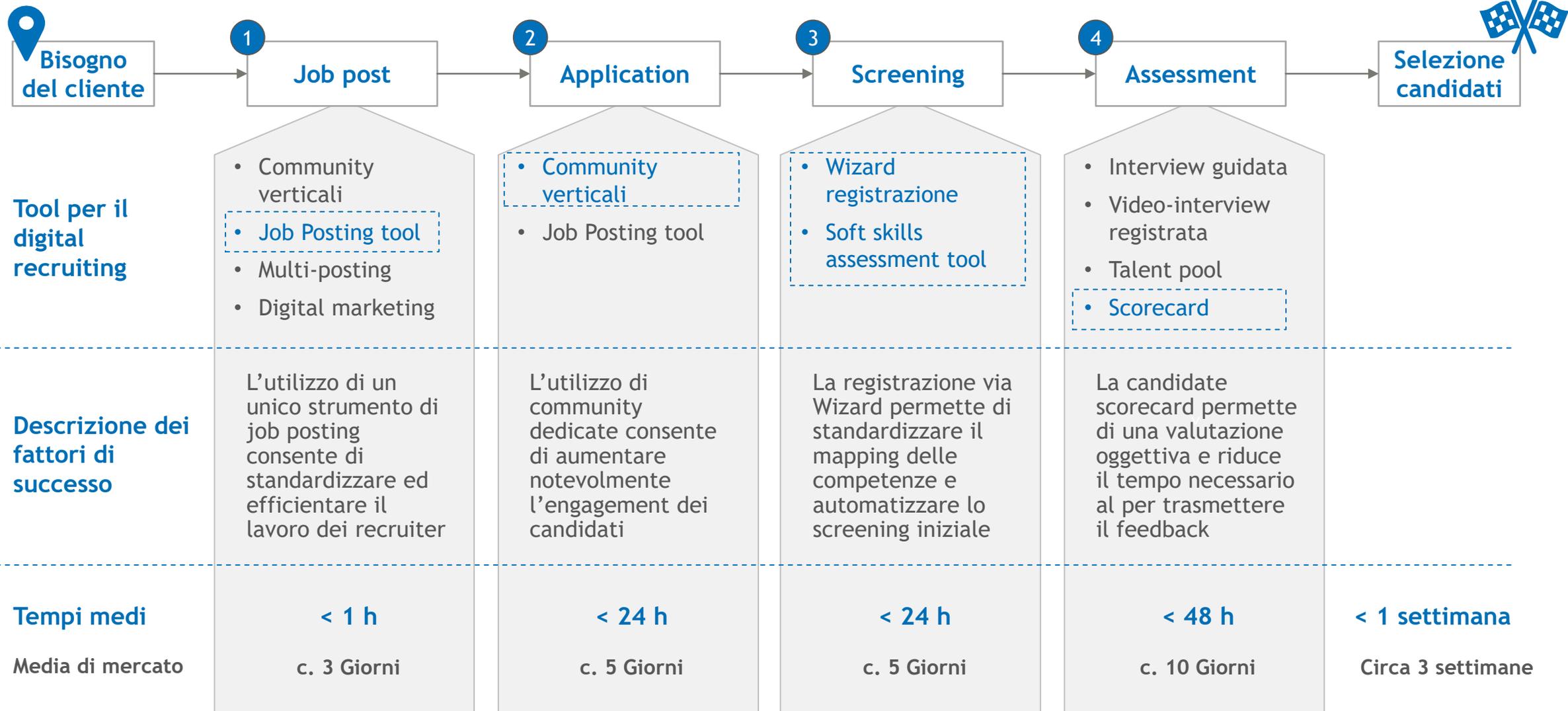


Recruiting digitale

... che aumentano l'appetibilità dei servizi offerti rispetto alle ApL tradizionali

- 1 **Risparmi superiori al 30%** su **tempi** e **costi** rispetto alle tradizionali ApL
- 2 Copertura del servizio sull'**intero territorio nazionale**
- 3 **Massima profilazione** dei candidati grazie a **community web specializzate**
- 4 **Strumenti innovativi**, come candidate scorecard e soft skills assessment, per ottimizzare confronto e selezione dei candidati
- 5 **Snellimento** gestione **post-sales** con un **significativo risparmio** di **tempo e risorse** per i clienti

Ma quali soluzioni tecnologiche ci consentono di ottenere questi benefici?

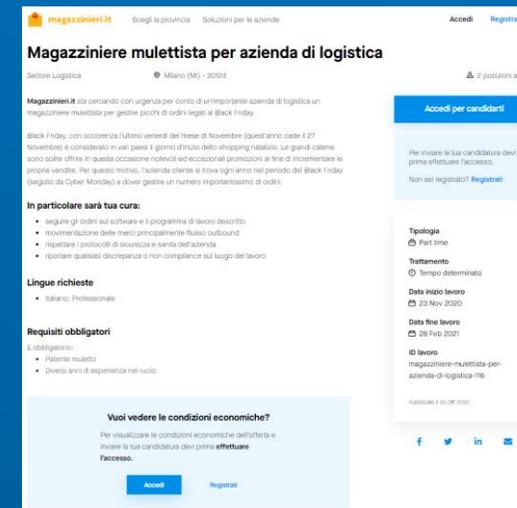
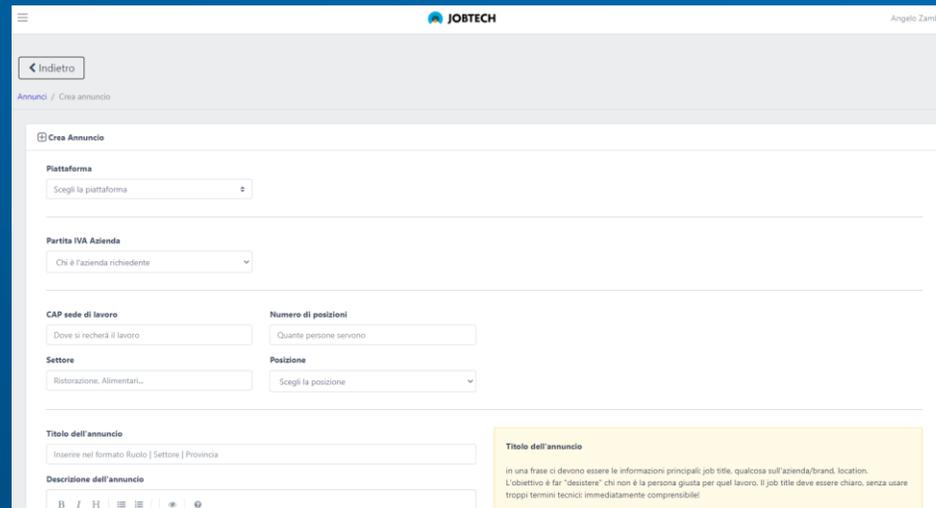


Focus prossime slide

Tempistiche medie relative a processo di ricerca e selezione di operatori call-center. Dati medi di mercato basati su survey effettuata presso i clienti.

Job posting tool

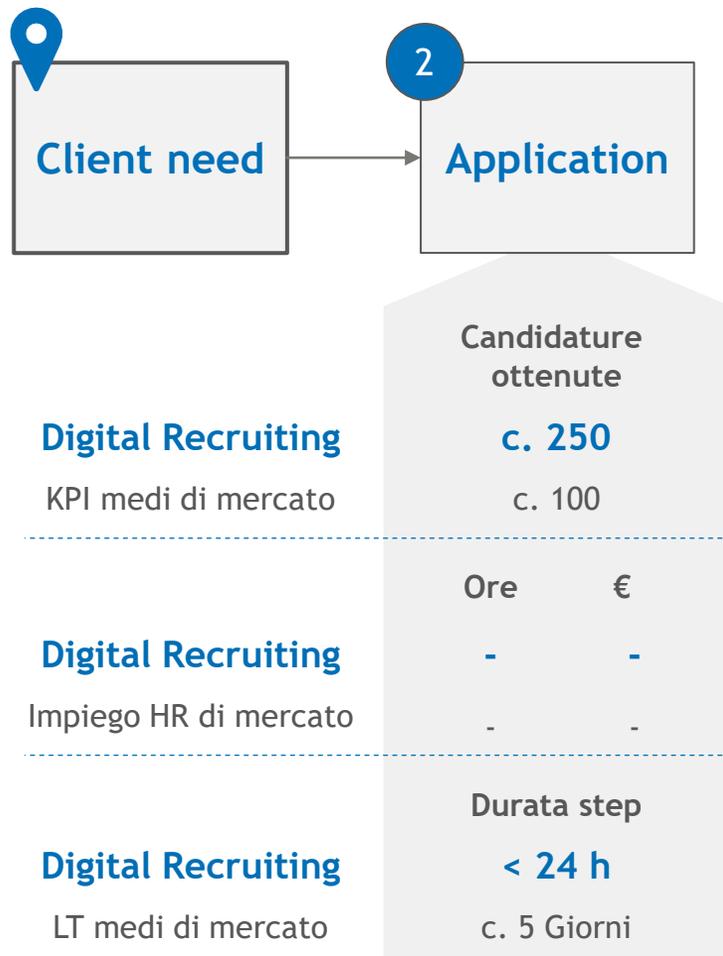
L'utilizzo di un unico strumento di job posting consente di standardizzare ed efficientare il lavoro dei recruiter



- Check-list per tutte le informazioni rilevanti
- Suggerimenti per rendere «catchy» una job offer
- Formattazione automatica per massimizzare engagement dei candidati durante lettura del post
- Possibilità di inserire killer-question
- Creazione simultanea sulle job-board proprietarie e quelle dei partner, in funzione della specifica job offer

Risultati:
 minor tempo dedicato al job posting,
 massima visibilità,
 maggiore probabilità di conversion

Community verticali



L'utilizzo di community specializzate consente di aumentare notevolmente l'engagement dei candidati



Addetti alle vendite, cassieri



Operatori telefonici e customer care



Addetti amministrativi e contabili



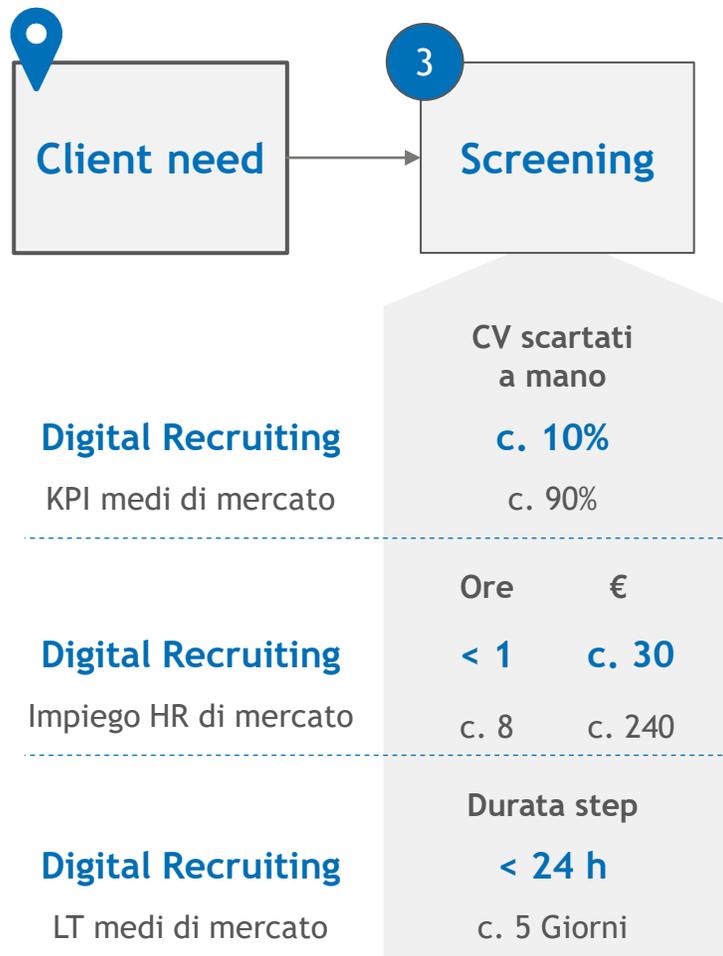
Blue collar

Community Dedicare

- Talent pool omogenee e profilate
- Lavoratori ingaggiati prima, durante e dopo il processo di recruiting
- Contenuti rilevanti per i lavoratori condivisi periodicamente (a breve anche live sulle piattaforme)
- Job post e offerte di lavoro ben profilate e di interesse per i candidati
- Notifiche targetizzate e real-time alla user-base in caso di nuove opportunità di lavoro

Risultati:
più curriculum, ben profilati ed in pochissime ore

Wizard + Soft skills assessment



L'utilizzo combinato (e automatizzato) di wizard e soft skills assessment consente di ridurre al minimo il numero di CV da valutare manualmente

Wizard registrazione

- Mappatura completa e standardizzata dei lavoratori
 - Esperienza nel ruolo
 - Esperienza nel settore
 - Lingue, formazione, ...
 - Certificazioni
- Automazione «screen-out» di tutti i profili non idonei

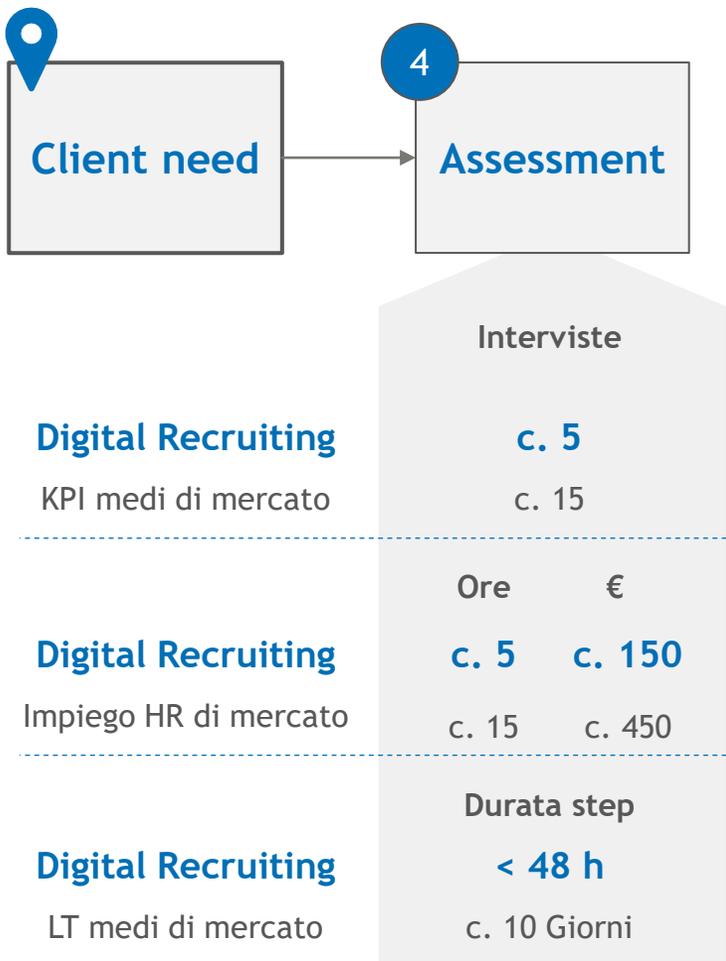
Soft skills assessment

- Mappatura completa del profilo soft-skills dei candidati
- Confronto automatico con i requisiti soft-skills della posizione e/o del cliente
- Automazione «screen-out» di tutti i profili non idonei

Risultati:
90% screening automatizzato, maggiore focus recruiter sui profili in target

Candidate scorecard

La candidate scorecard consente la valutazione oggettiva dei candidati e riduce il tempo necessario al recruiter per trasmettere il feedback allo step successivo



Anna Maria Coccoluto
annamaria.coccoluto@gmail.com

Nome: Anna Maria
Cognome: Coccoluto
Sesso: Femmina
Data di nascita: 12/12/1987
Cap: 20141

64 candidati totali
Cassiera/Scaffalista Vetrinista
Elettronica/Elettrodomestici
Milano (MI) - 20123

Tipologia: Part time
Trattamento: Tempo determinato
Data inizio lavoro: 2020/06/19
Data fine lavoro: 2020/08/11
Posizioni aperte: 1 posizione
ID lavoro: CSV-MED-200619-FULL

Valutazione del candidato
Punteggio: **7.6** (Red flags 1)

Motivazione	10
Adatto al ruolo	6
Presentazione	8
Hard skills	8.5
Soft skills	5.8

Impressione generale
Totale punteggio: **8.0**

1.1. Motivazione (Conta per il 33% della valutazione di "Impressione generale")

E01002M	Il candidato si è dimostrato motivato dall'esperienza lavorativa descritta.	Assolutamente sì	10 Punti
E01004M	Il candidato ha dimostrato ambizione e/o voglia di compiere gli obiettivi.	Assolutamente sì	10 Punti

L'innovazione digitale non si ferma al processo di ricerca e selezione...



Soluzione digitale di Welfare aziendale

Per digitalizzare la **gestione della pausa pranzo**, dall'archiviazione dei buoni pasto alla semplificazione dei processi amministrativi e burocratici con un beneficio economico



Grazie per l'attenzione!

Gianmarco Savi - Business Development Manager

Email: gianmarco.savi@jobtech.it

Telefono: 3928241096