



# 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

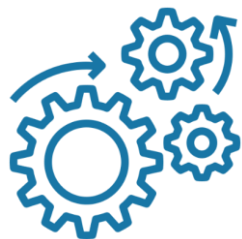
CEO  eatsready

# 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)

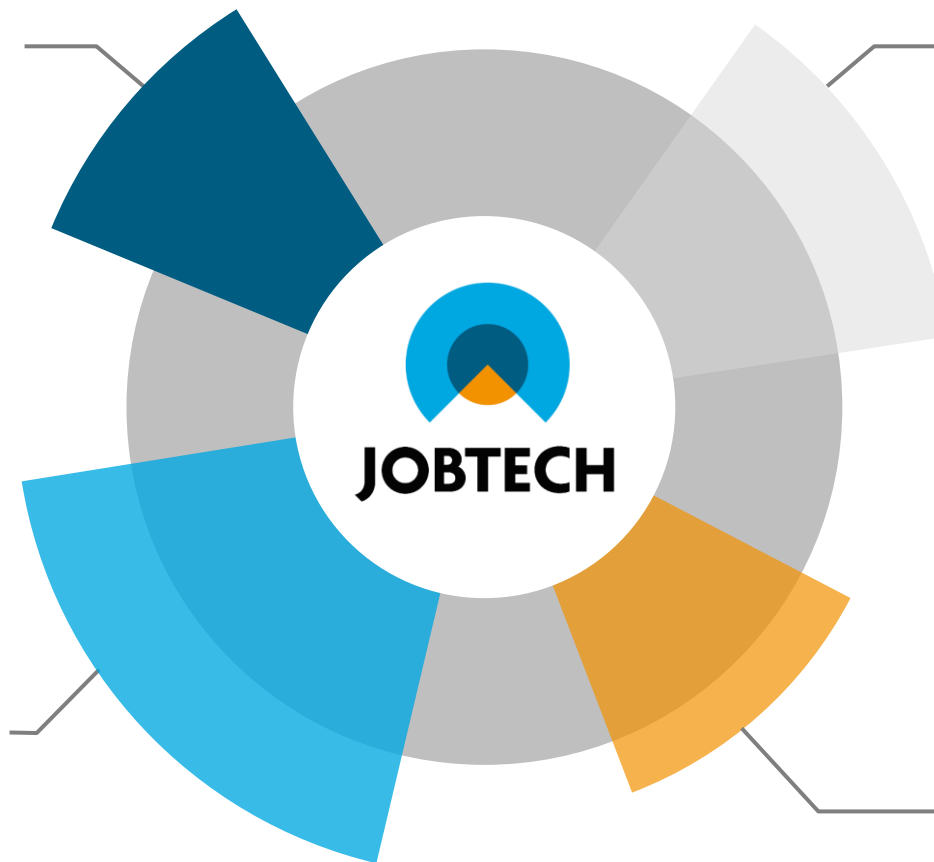
# Jobtech, la prima agenzia italiana per il lavoro 100% digitale



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

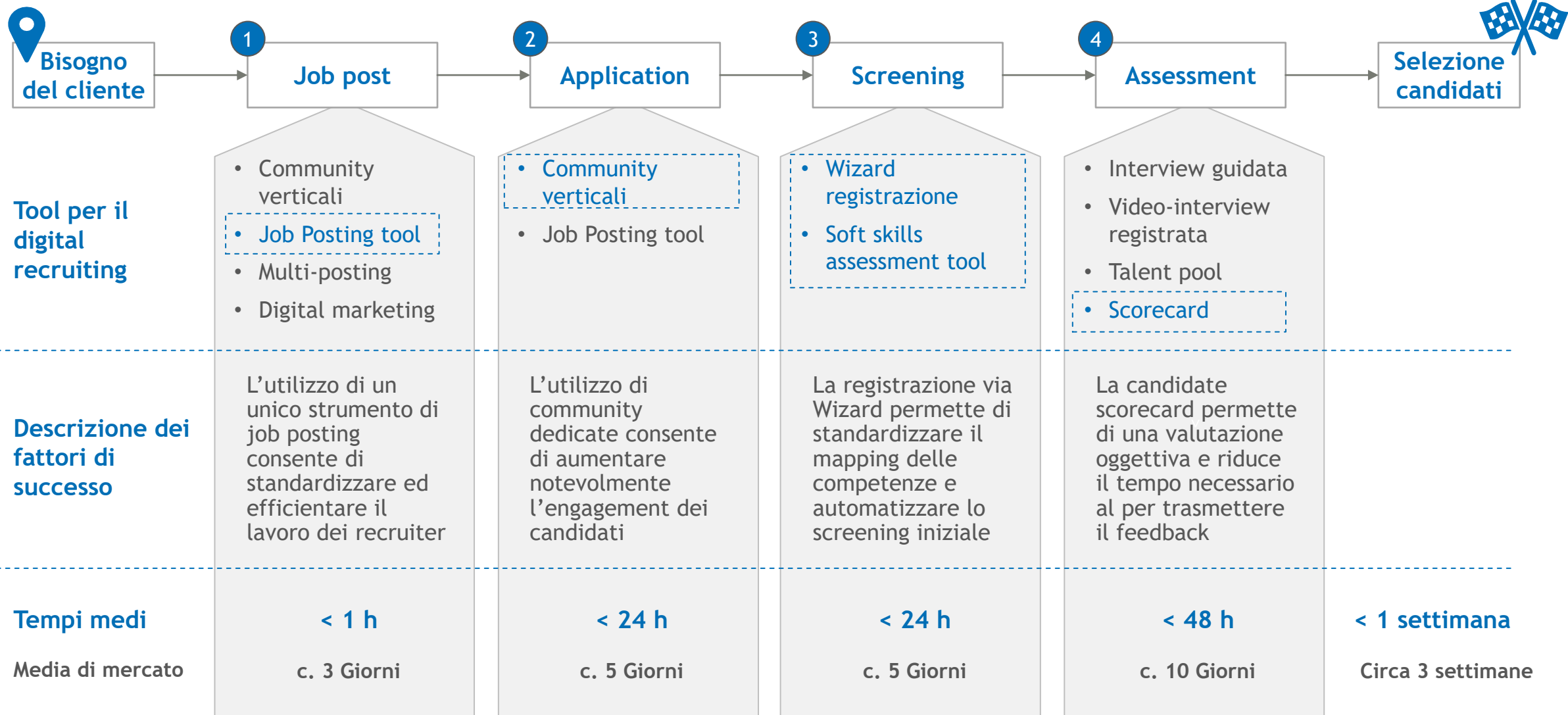


Recruiting digitale

... 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?

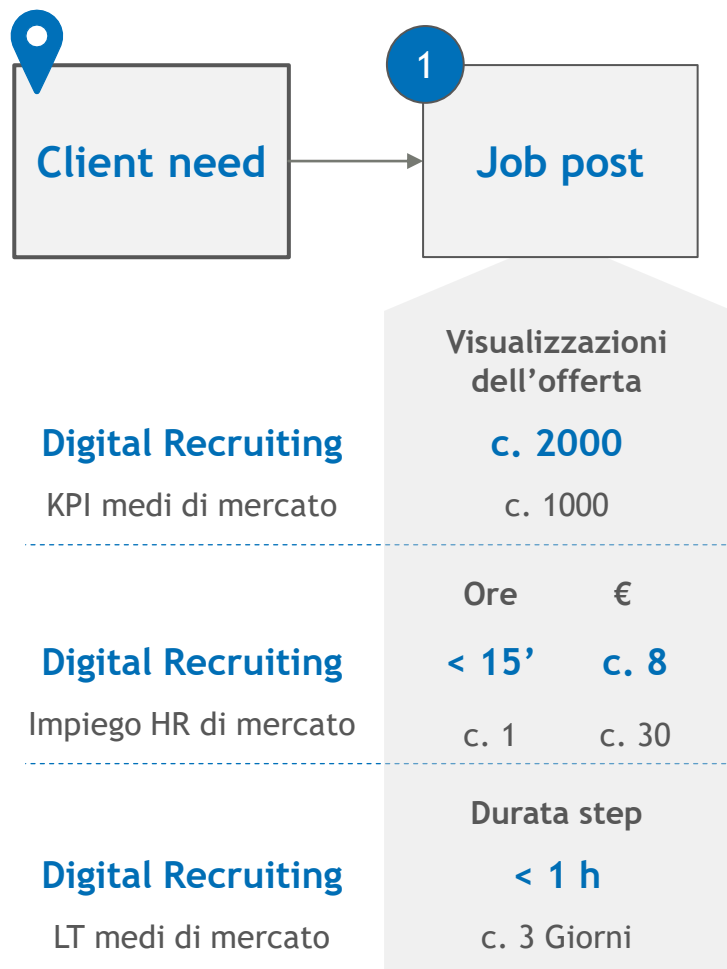


Focus prossime slide

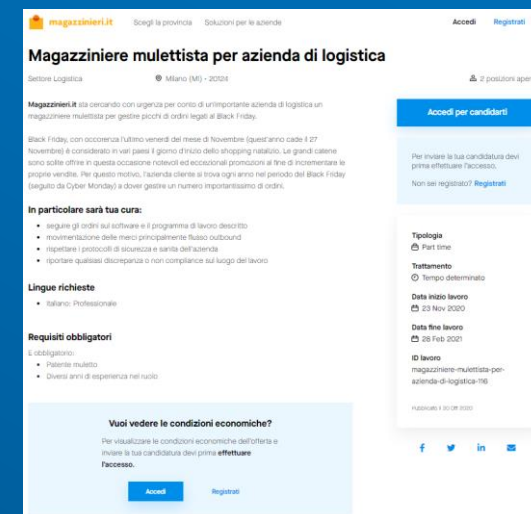
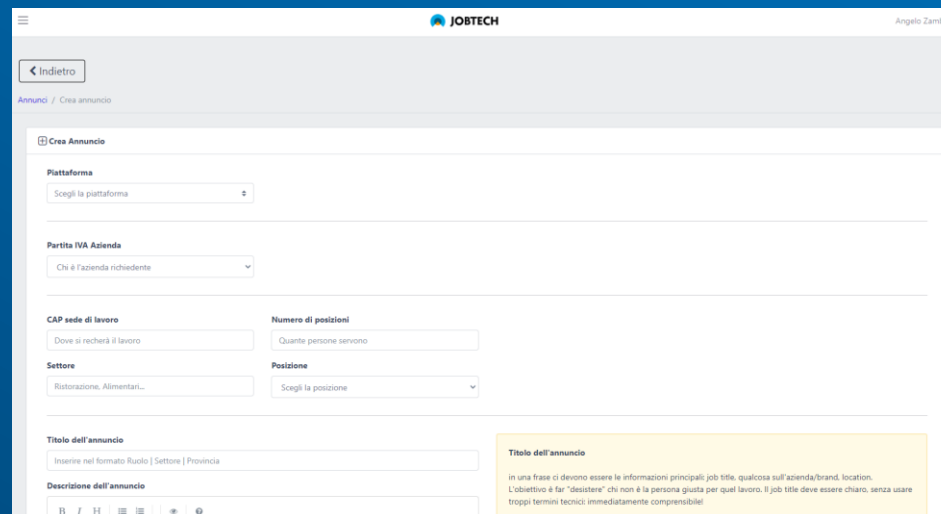
Tempistiche medie relative a processo di ricerca e selezione di operatori call-center. Dati medi di mercato basati su survey effettuata presso i clienti.



# Job posting tool



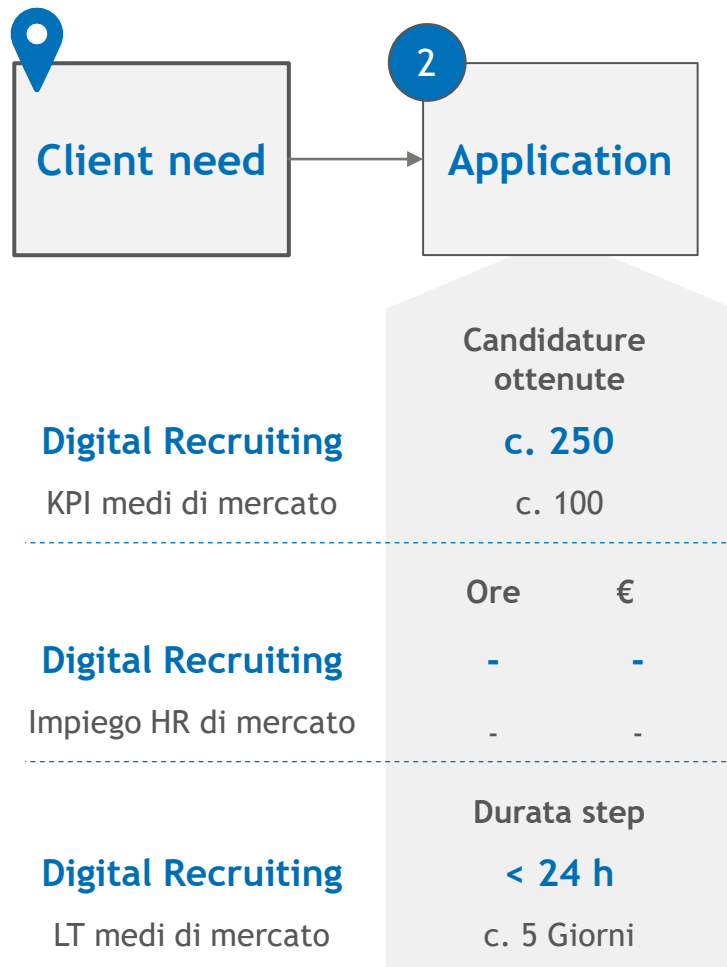
L'utilizzo di un unico strumento di job posting consente di standardizzare ed efficientare il lavoro dei recruiter



- 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*



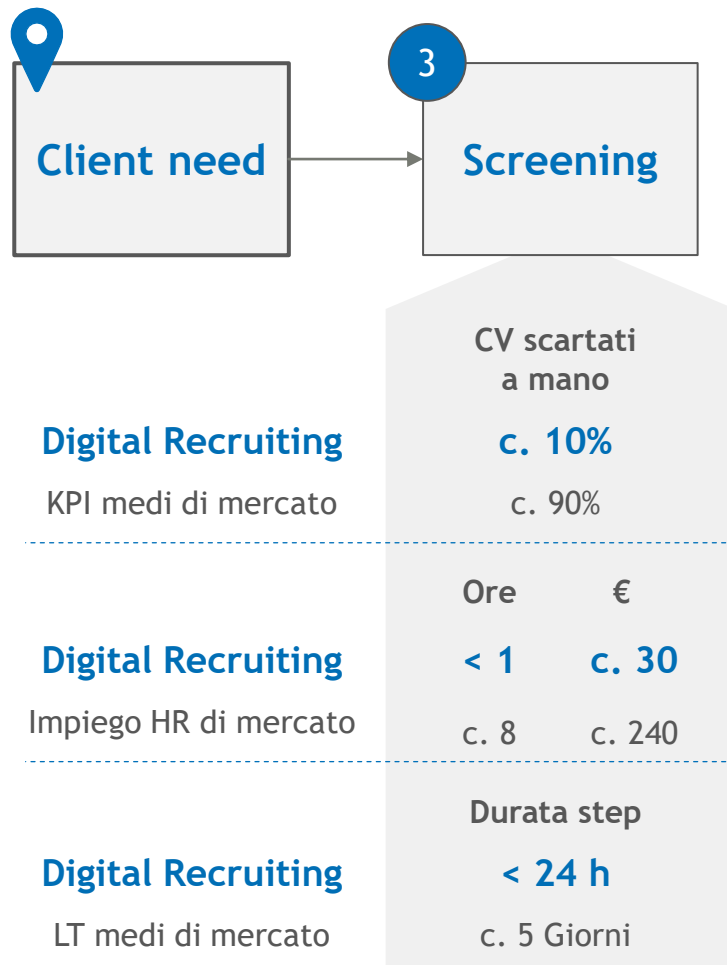
*Blue collar*

### 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

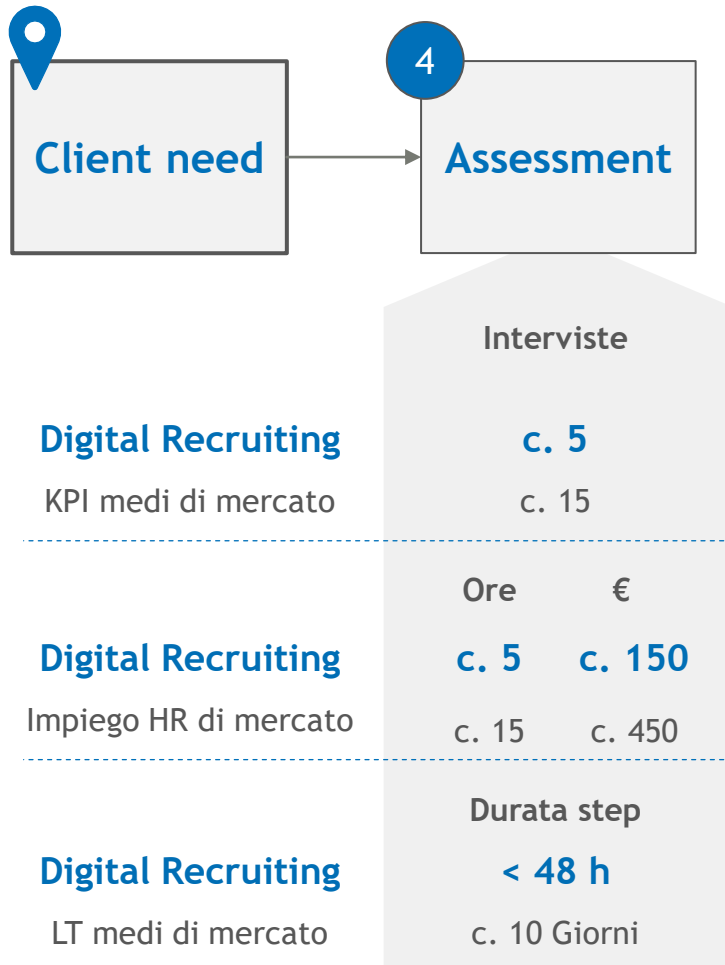
### Soft skills assessment

- 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



The screenshot shows the Jobtech candidate scorecard for Anna Maria Coccoluto. The interface includes:

- Candidate Profile:**
  - Nome:** Anna Maria
  - Cognome:** Coccoluto
  - Sesso:** Femmina
  - Data di nascita:** 12/12/1987
  - Cap:** 20141
- Valutazione del candidato (Candidate Evaluation):**
  - Punteggio (Score):** 7.6
  - Red flags:** 1
  - Motivazione (Motivation):** 10
  - Adatto al ruolo (Fit for role):** 6
  - Presentazione (Presentation):** 8
  - Hard skills (Hard skills):** 8.5
  - Soft skills (Soft skills):** 5.8
- Impressione generale (Overall Impression):**
  - Totale punteggio (Total score):** 8.0
  - 1.1. Motivazione (1.1. Motivation):**
    - 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](mailto:gianmarco.savi@jobtech.it)

Telefono: 3928241096