

L'intelligenza artificiale per i recruiter: LinkedIn introduce Hiring Assistant, primo agente in lingua italiana

2026-09-16 08:57:04 di Forbes.it

URL:<https://forbes.it/2026/09/16/intelligenza-artificiale-recruiter-linkedin-hiring-assistant/>

L'introduzione dell'intelligenza artificiale agentica nel mondo della ricerca di personale. **LinkedIn introduce Hiring Assistant, il primo agente di IA in lingua italiana per i recruiter**, già utilizzato da numerose aziende di molteplici settori economici nel Paese. Lo strumento è pensato per supportare i recruiter nelle attività più dispendiose e ripetitive, come la ricerca dei talenti e l'analisi dei profili, lasciando loro più tempo da dedicare alla relazione con i candidati e ad attività con valore aggiunto: ricercare talenti che vi rispondano coerentemente, analizzare candidature e profili, supportando anche il contatto con i potenziali candidati.

L'evoluzione del lavoro dei recruiter in un mercato competitivo

Il lavoro del recruiter sta evolvendo con la tecnologia: questa può aumentare la sua capacità di individuare le persone giuste, lasciandogli più spazio per ciò che resta profondamente umano. Il mercato del lavoro è in un momento di crescente pressione e competizione globale. Dal 2022 il numero di candidature per posizione è raddoppiato, ma il 66% dei recruiter afferma che trovare talenti qualificati è diventato più difficile. Una difficoltà che emerge anche in Italia, dove il 52% dei recruiter afferma che trovare talenti qualificati è diventato più difficile nell'ultimo anno e il 63% si sente impreparato a gestire le pressioni del proprio ruolo e le crescenti aspettative delle organizzazioni. "In un mercato del lavoro sempre più complesso, il valore non sta soltanto nel fare recruiting più rapidamente, ma nel migliorare anche la qualità dell'incontro tra persone e opportunità", commenta **Marcello Albergoni, country manager di LinkedIn Italia**. "L'IA sta trasformando il ruolo dei recruiter, aiutandoli a individuare talenti e competenze che i processi tradizionali potrebbero altrimenti trascurare. I risultati sono già misurabili: le aziende che utilizzano Hiring Assistant registrano l'11% in più di assunzioni di qualità e assumono il 18% in più di professionisti altamente ricercati". In media, i recruiter che utilizzano Hiring Assistant in italiano **esaminano l'81% di profili in meno per individuare candidati qualificati**. Quando Hiring Assistant è stato lanciato a livello globale in inglese, era già stato adottato da oltre 80 aziende italiane. Oggi la disponibilità in lingua italiana rende questo strumento ancora più vicino al modo in cui i recruiter si esprimono e lavorano, permettendo loro di andare oltre le tradizionali ricerche per parole chiave e di individuare profili altamente specializzati, potendo contare sugli insight in tempo reale della nostra piattaforma.

Come funziona Hiring Assistant

È il recruiter a prendere decisioni e mantenere il controllo. Hiring Assistant può cercare, analizzare e formulare raccomandazioni, ma non prendere autonomamente decisioni di assunzione, tantomeno escludere candidati dal processo o spostare una persona nella pipeline di selezione. Il recruiter definisce gli obiettivi, stabilisce i criteri, può modificarli durante il processo e prende le decisioni finali. È questo **equilibrio tra potenzialità dell'IA e giudizio umano a segnare una nuova fase nell'evoluzione del recruiting**, promuovendo opportunità professionali sulla base di competenze e capacità delle persone. Hiring Assistant è basato su segnali affidabili in real-time di **una rete di oltre 1.4 miliardi di membri**. L'agente può supportare diverse fasi: dalla definizione dei requisiti alla ricerca simultanea di talenti, dall'analisi delle

candidature secondo le competenze richieste alla preparazione di messaggi di contatto personalizzati. Per ogni profilo individuato, Hiring Assistant dimostra inoltre con i dati le ragioni della corrispondenza con la posizione e le qualifiche soddisfatte, mettendoli a disposizione del recruiter per esercitare il proprio giudizio. In media, i recruiter che utilizzano Hiring Assistant registrano un tasso di accettazione delle InMail superiore del 66% rispetto ai metodi di sourcing tradizionali e possono risparmiare 1,5 ore per ogni posizione nella fase di identificazione dei candidati più qualificati.

In Italia l'adozione è già realtà

Riducendo il tempo dedicato alle attività operative, **il recruiter può rafforzare il proprio ruolo di partner strategico dell'azienda**, con maggiore spazio per comprendere le esigenze dell'organizzazione, costruire relazioni di fiducia, migliorare l'esperienza dei candidati, valorizzare l'employer brand e contribuire a decisioni di assunzione più informate. L'adozione in Italia è già cominciata e in maniera trasversale, coinvolgendo organizzazioni di settori e dimensioni differenti. Tali esperienze offrono così un primo osservatorio concreto su come l'IA agentica stia entrando nel lavoro quotidiano dei team HR italiani e su come possa modificare il tempo e l'attenzione che i recruiter possono dedicare alle attività a maggiore valore. Hiring Assistant è stato concepito secondo i Principi di Responsabilità sulla IA di Microsoft e LinkedIn, con standard di sicurezza enterprise progettati per essere conformi al GDPR e all'AI Act europeo. LinkedIn sottopone i propri modelli a verifiche continue di fairness e bias. Secondo LinkedIn, un approccio basato sulle competenze può contribuire a ridurre i bias e ampliare fino a 16 volte il bacino potenziale di talenti considerati rispetto ai processi tradizionali di selezione. L'obiettivo non è quindi utilizzare l'IA per "restringere più velocemente il campo", ma aiutare chi si occupa di selezione del personale a individuare competenze e talenti che una ricerca tradizionale potrebbe non far emergere.