



Lavoro, candidature ovunque ma match quasi a zero: il 90% dei cv non in linea i»¿

Descrizione

(Adnkronos) â?? Nel mercato del lavoro italiano il problema non Ã? soltanto trovare candidati, ma riuscire a far incontrare in modo efficace domanda e offerta. Secondo le rivelazioni Inapp, circa 1 lavoratore su 5 non ha le competenze richieste per il ruolo che ricopre, mentre i dati Istat sul tema, raccontano come il livello di formazione non sempre si traduca in unâ??occupazione coerente, segnalando un disallineamento tra competenze disponibili e profili richiesti dalle imprese. Oggi il problema passa anche dai canali attraverso cui aziende e candidati si incontrano: piattaforme digitali che hanno semplificato lâ??accesso al lavoro, ma che hanno anche moltiplicato le candidature, rendendo piÃ¹ difficile orientarsi tra i profili davvero rilevanti. Il risultato Ã? che il tempo dedicato allo screening diventa critico quanto la capacitÃ di individuare i profili davvero adatti.

Ã? proprio allâ??interno di questa dinamica, fatta di volumi elevati e difficoltÃ nel filtrare i profili pertinenti, che si inserisce InMatch, piattaforma hr Tech italo-svizzera sviluppata per intervenire su uno dei nodi piÃ¹ concreti del recruiting digitale: il rumore generato dalle candidature non in linea. Nei portali di recruiting tradizionali, infatti, una quota molto elevata di candidature puÃ² rivelarsi poco pertinente rispetto ai requisiti richiesti fino al 90% in alcuni casi, secondo i dati raccolti dalla societÃ nelle prime fasi di attivitÃ . Per le aziende, questo si traduce in tempo sottratto alla selezione vera e propria e in costi difficili da controllare. Per i candidati, significa spesso entrare in processi poco trasparenti, senza feedback o con una limitata corrispondenza tra profilo e opportunitÃ .

â??In molti processi di selezione il problema non Ã? la scarsitÃ di candidature, ma il tempo necessario per distinguere quelle realmente pertinenti. Ã? lÃ che oggi si concentra una parte rilevante dellâ??inefficienzaâ?• spiega Gabriele Borga, founder di InMatch. InMatch si basa su un principio diverso rispetto a quello delle job board tradizionali: lâ??azienda non paga per pubblicare un annuncio nÃ© per generare traffico, ma solo per le candidature ritenute pertinenti rispetto alla posizione aperta. Alla base c'Ã? unâ??infrastruttura di AI supervisionata: dieci agenti virtuali, progettati per simulare approcci di valutazione differenti, analizzano ogni candidatura in relazione al ruolo e restituiscono un esito condiviso. Se il livello di corrispondenza Ã? alto, il profilo viene inoltrato allâ??azienda; nei casi intermedi Ã? previsto un controllo umano; se la candidatura non viene ritenuta coerente, il candidato riceve una notifica con la possibilitÃ di chiedere una revisione.

Un altro elemento osservato riguarda il tema della trasparenza salariale. Secondo i dati interni, il 40% degli utenti iscritti inserisce volontariamente il livello di retribuzione desiderato al momento della candidatura. Un'informazione che può aiutare a evitare colloqui destinati a interrompersi solo nella fase finale, quando emergono aspettative economiche incompatibili. Un dato che evidenzia come una parte significativa dei candidati è oggi disponibile a rendere esplicite fin da subito le proprie richieste, mentre il processo di recruiting continua spesso a rimandare questo confronto alle fasi finali.

Nei fatti, il confronto sulla retribuzione arriva spesso troppo tardi, quando il processo è già avanzato e le aspettative tra azienda e candidato emergono solo dopo diversi passaggi. Eventuali divergenze diventano così difficili da gestire: la selezione si interrompe quando è già stata avviata, con la necessità di riaprire la ricerca e ricominciare il processo.

Oltre all'attività di matching, InMatch prevede di sviluppare nei prossimi mesi un filone di data journalism proprietario a partire dai dati raccolti dalle indicazioni retributive alle priorità dei candidati, fino ai ruoli richiesti e alle posizioni difficili da coprire. L'obiettivo è costruire nel tempo un osservatorio utile a leggere alcuni cambiamenti in corso nel mercato del lavoro italiano, a partire dall'area milanese per poi estendere progressivamente l'analisi su scala più ampia.

Il progetto nasce dall'esperienza imprenditoriale di Gabriele Borga, attivo nel settore hr da oltre un decennio. In precedenza ha fondato Jobtome, piattaforma di recruiting internazionale attiva in oltre 30 Paesi e successivamente acquisita dal gruppo Gi Group, maturando un'esperienza diretta nelle dinamiche del mercato del lavoro digitale e nei modelli di matching tra candidati e aziende. Lanciata a inizio 2026, la piattaforma conta oggi quasi 100.000 candidati iscritti e una pipeline B2B attiva principalmente sul nord Italia.

??

economia

webinfo@adnkronos.com (Web Info)

Categoria

1. Comunicati

Tag

1. Ultimora

Data di creazione

Maggio 8, 2026

Autore

redazione