Strategie ed Ottimizzazione dei Processi Aziendali

Webinar Confidustria

19 ottobre 2026 – ore 14:30



Giacomo Biraghi



Elena Soffientini

LinkedIn

Benvenuti a tutti gli associati di

Confidustria Bergamo

CONFINDUSTRIA
Bergamo

LinkedIn

Agenda

- Il vantaggio della Talent Velocity : Guidare la forza lavoro e la sua trasformazione[10 min]
- I blue collar non sono su LinkedIn: Sfatiamo il mito [10 min]
- LinkedIn IA: La nuova frontiera del Recruiting Intelligente [10 min]
- Progettualità LinkedIn [5 min]
- Q&A [10 MIN].

Il vantaggio della Talent Velocity : Guidare la forza lavoro



1.3Bn+

Professionisti



67M+

Aziende



200+

Paesi



63M+

Decisori



50M+

Persone in cerca di Lavoro / Settimana



41K

Competenze

I Talenti in Italia aperti al Cambiamento stanno Crescendo

+32%

Crescita di questo Bacino di Talenti in Italia su LinkedIn

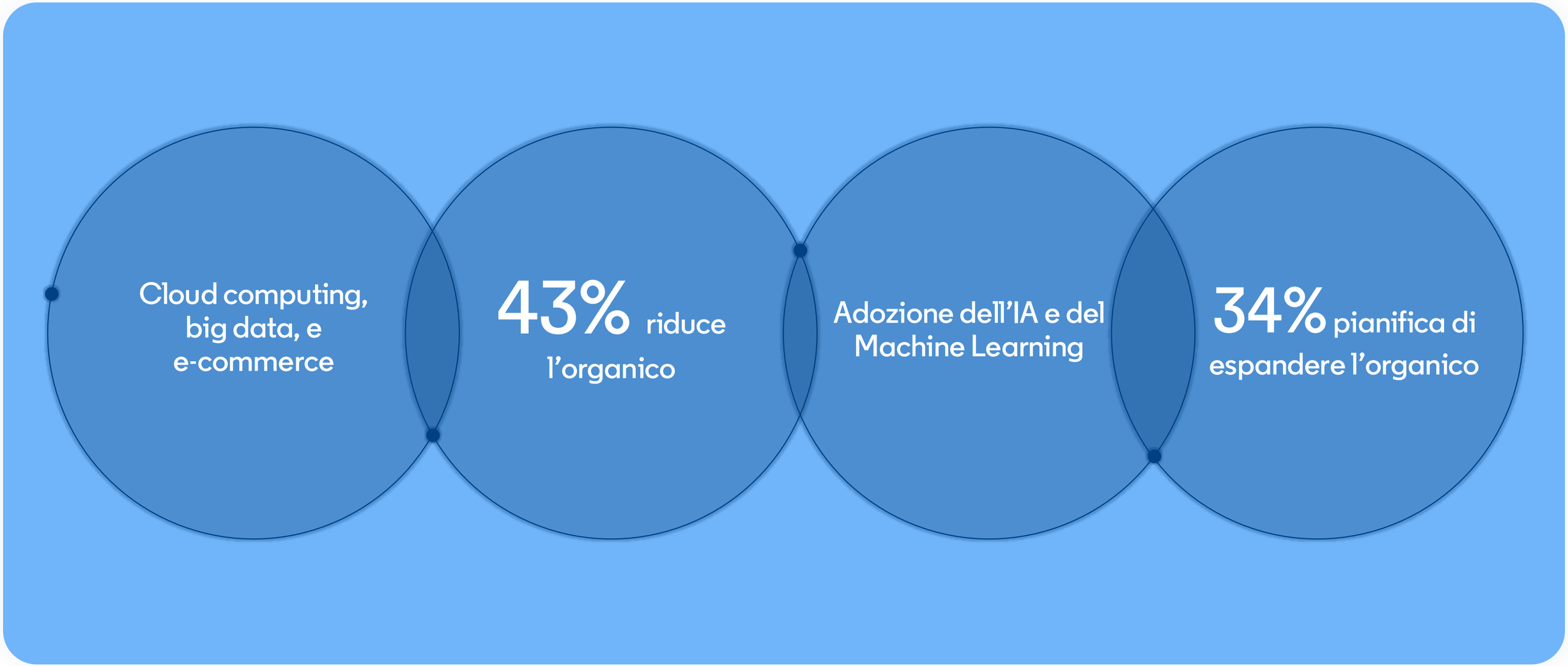


+82%

Aumento anno su anno dei membri di questo Bacino di Talenti aperti a Nuove Opportunità

La crescita del bacino di talenti è calcolata confrontando il numero totale attuale di membri di LinkedIn (a febbraio 2026) all'interno di un determinato bacino di talenti con il numero totale di membri nello stesso bacino di talenti cinque anni prima.
La crescita dell'apertura a nuove opportunità è misurata confrontando il numero totale di membri nel bacino di talenti che indicano di essere "aperti a nuove opportunità" negli ultimi 12 mesi (febbraio 2025 – gennaio 2026) con i 12 mesi precedenti (febbraio 2024 – gennaio 2025). IMPORTANTE: Solo per uso interno e non commerciale. Fornito su licenza da LinkedIn e soggetto all'Accordo di Abbonamento e ai Termini di Servizio di LinkedIn.

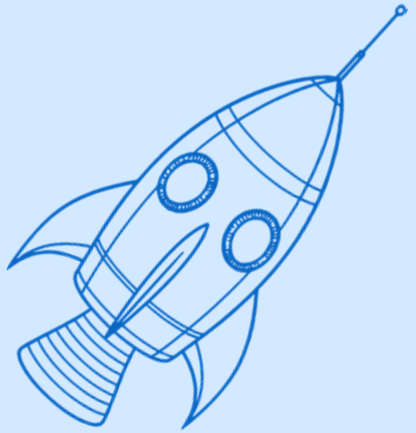
L’Adozione della Tecnologia sta Crescendo Rapidamente



Il Vantaggio della Talent Velocity

Talent Velocity

La capacità di un’organizzazione di individuare le proprie competenze, sviluppare o acquisire quelle necessarie e mobilitare i talenti in tempo reale per anticipare le esigenze del mercato.



Tre sfide strategiche sui talenti che i leader affrontano oggi

Adattare la forza lavoro ai ritmi del cambiamento

I Leaders sono sotto pressione per generare crescita e trasformazione in tempi sempre più rapidi, senza aumentare costi o personale.

Identificare le competenze chiave per l'adattamento

Con il cambiamento delle priorità, i leader investono nelle competenze senza essere sicuri di puntare su quelle giuste.

Usare queste competenze per spostare i talenti verso il lavoro che conta davvero

Anche con una strategia chiara, i leader fanno fatica a tradurre i piani in una reale mobilità dei talenti.

La Curva della Talent Velocity

Percentuale di aziende intervistate a ciascun livello, con il progresso stimato sugli acceleratori.



PROSPETTIVA DEI LEADER DELLA TALENT VELOCITY

Adattare la Forza Lavoro al ritmo del Cambiamento

I leader della **Talent Velocity** investono in **5 acceleratori** per riallineare continuamente i talenti man mano che cambiano le priorità di business. Di conseguenza:

- **+36 punti** più fiduciosi rispetto alle organizzazioni in ritardo nell'allineare i talenti alle esigenze di business in evoluzione (**85% vs. 49%**)
- **+31 punti** più propensi ad avere leader senior che promuovono lo sviluppo di carriera.

I cinque acceleratori della Talent Velocity

Punti percentuali con cui i leader della velocity superano le organizzazioni in ritardo

Momentum della leadership
I leader della velocity sono più propensi a considerare lo sviluppo di carriera come una priorità strategica di business.

+31%

La cultura come catalizzatore
I leader della velocity hanno più probabilità di promuovere una cultura di apprendimento rapido che ispira sperimentazione, curiosità e crescita.

+37%

Leadership nell'AI
I leader della velocity sono più propensi a potenziare il successo dei dipendenti fornendo strumenti di AI e sviluppando competenze sull'AI.

+22%

Ecosistema dei talenti integrato
I leader della velocity collaborano più spesso tra le diverse funzioni HR per offrire uno sviluppo di carriera fluido e integrato.

+46%

Career power
I leader della velocity sono più propensi a permettere ai dipendenti di guidare la propria carriera, con percorsi di sviluppo delle competenze personalizzati.

+21%



I blue collar non sono su LinkedIn: Sfatiamo il mito



Elena Soffientini, Account Executive - Italia

La Realtà — 134K+ Professionisti Blue Collar in Lombardia

137.645*

professionisti blue collar su LinkedIn in Lombardia

**settore manifatturiero/industriale*

13.270

Cambiamenti di lavoro

1.312

Offerte di lavoro in circolazione

Distribuzione di genere



77% Uomini 23% Donne

Domanda di assunzione moderata

Settori a domanda molto alta:
Fabbricazione macchine industriali
Produzione di macchinari

- La realtà nascosta centinaia di migliaia di operai, autisti, saldatori, elettricisti e magazzinieri sono già attivi sulla piattaforma
- Il rischio di ignorare questo segmento significa perdere un bacino di talenti enorme e poco presidiato dai competitor

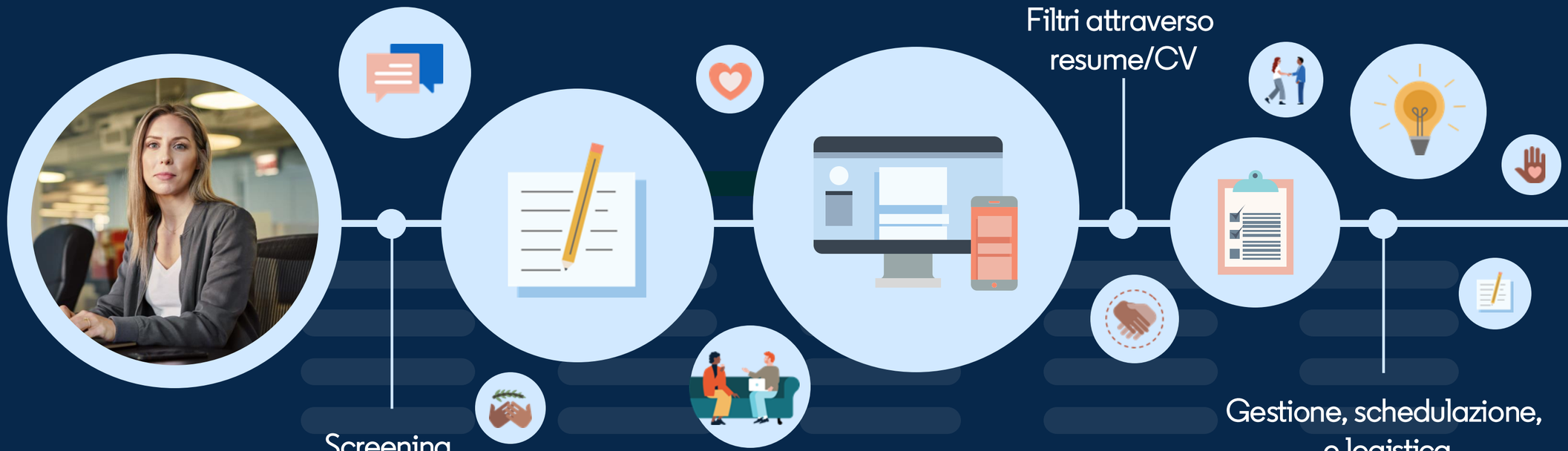
Fonte: LinkedIn Talent Insights | Italia

Come li trovo?

Talent Insights + Recruiter Corporate

LinkedIn IA: La nuova frontiera del Recruiting Intelligente

Ma metà del loro tempo viene perso nei processi.



Entra nell'Era IA

Recruiter

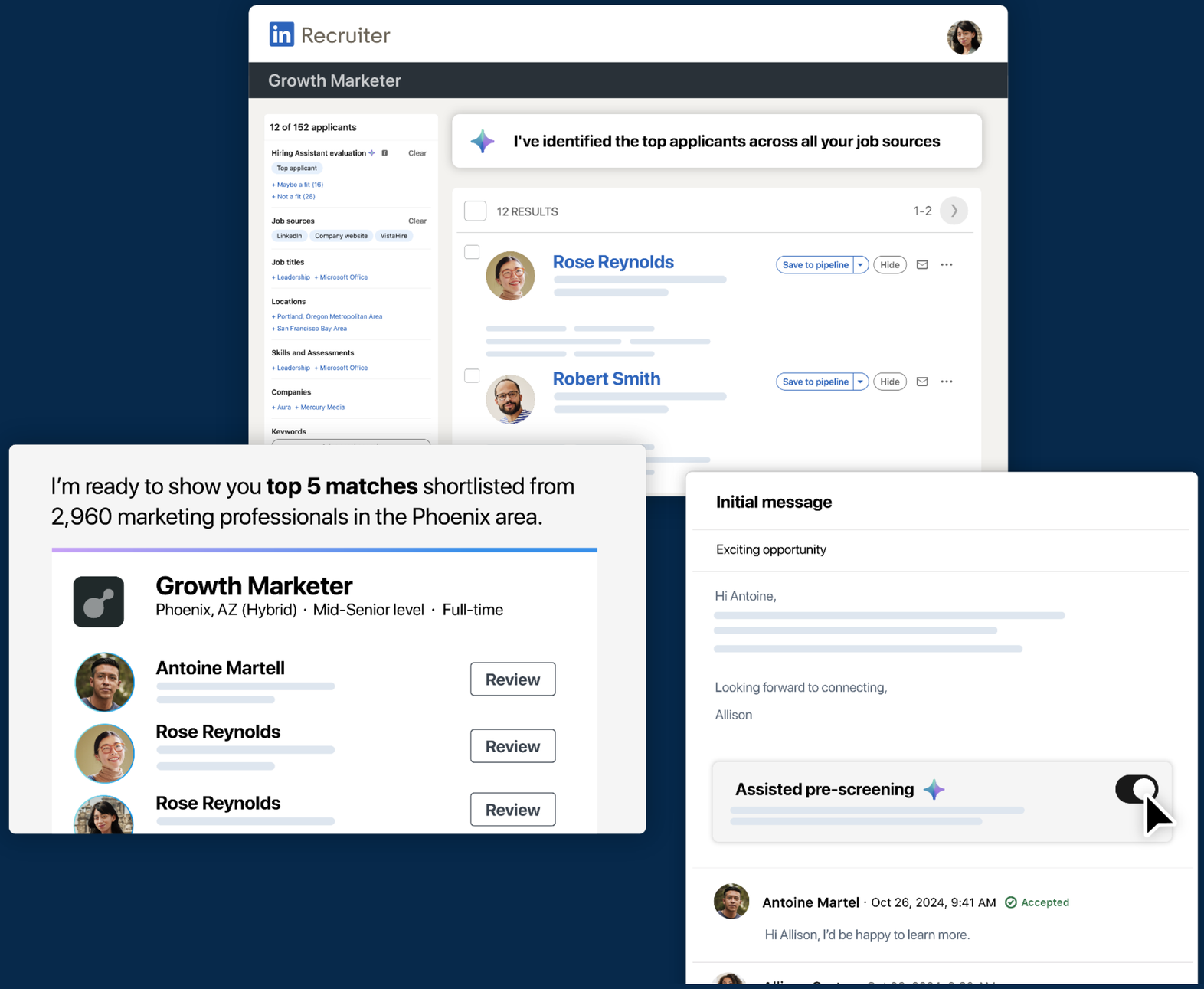
AI-Assisted Search

AI-Assisted Messaging

Agentic AI

Hiring Assistant

per Recruiters & Jobs



Come Hiring Assistant ricerca i Candidati:

Hiring Assistant dispone di metodi di ricerca distinti che operano in parallelo.



Ottimizzazione del tempo

Lavora in autonomia sulle attività più manuali, liberando ore preziose ai recruiter e velocizzando ricerca, screening e valutazione dei candidati.

Qualità di azioni utilizzando la Dashboard

Ogni azione è misurata, tracciata e ottimizzata per aumentare la qualità del processo di selezione.

Ritorno dell'investimento

Fino a 3x ROI: meno tempo sprecato, più candidati qualificati, oltre 25.000$ di produttività recuperata per recruiter ogni anno.

Aggiornamento del dato

Dati sempre aggiornati: ogni cambiamento nel mercato dei talenti viene rilevato ed integrato automaticamente.

*Un **Employer Brand** forte è una leva strategica per attrarre i migliori talenti, oggi più esigenti che mai.*



75%

Dei candidati considera l'Employer Brand prima di candidarsi ad un'offerta di lavoro

Le persone vogliono capire in che modo la cultura della tua azienda sia in linea con i loro valori e le loro priorità.



I candidati visualizzano il doppio delle posizioni rispetto al passato.

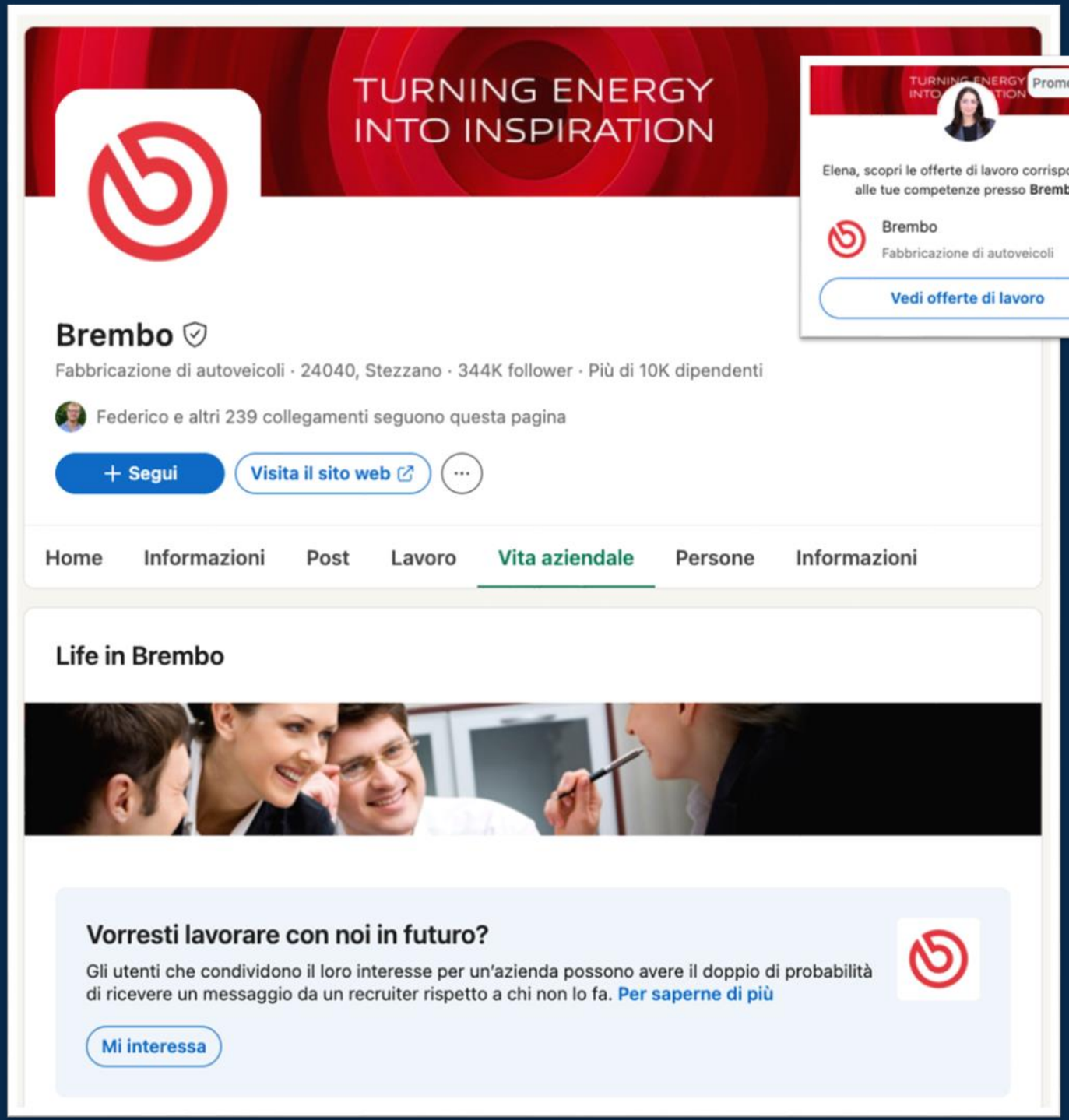


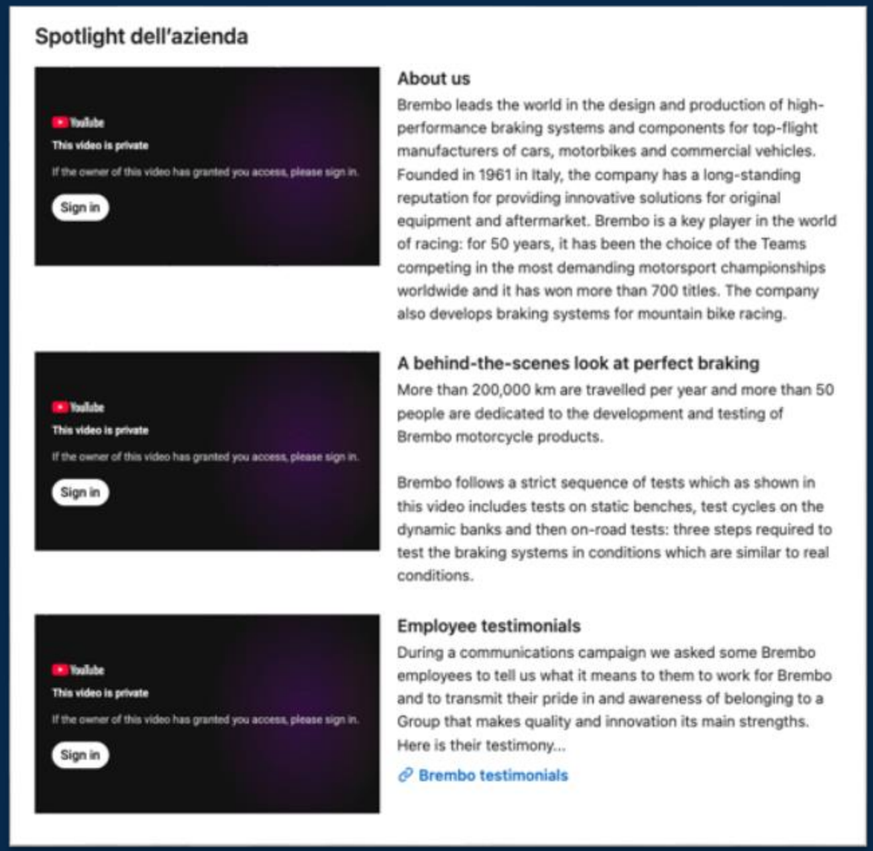
Flessibilità, inclusione e work-life balance sono diventati i driver chiave nella scelta di un'azienda.



Oggi, l'80% dei candidati Gen Z valuta opportunità che riflettano i propri valori personali.

Pagina "Vita Aziendale"





PRICING

Convenzione LinkedIn/Confidustria Bergamo*

L'investimento varia in funzione degli obiettivi e del numero di licenze attivate. Non esiste un pacchetto standard, ogni proposta è formualta ad hoc.

Le PMI investono **mediamente** tra **15.000€ e 25.000€ annui** nella suite LinkedIn Talent Solutions.

Per gli associati **Confindustria Bergamo** è disponibile la possibilità di attivare un **pilota di 6 mesi** (rispetto alla durata contrattuale standard di 24 mesi) + **10% di sconto.**

**confrontati sempre con il tuo referente commerciale per ricevere il tuo preventivo personalizzato*
**i progetti di LinkedIn Learning vengono quotati separatamente*

15-20K
anno

Progetto Recruiting

Progetto Recruiting + Employer Branding

20-25K
anno

L'investimento è compresivo di incontri come webinar online e in presenza dedicati alla spiegazione della tecnologia ed ecosistema LinkedIn con un impatto anche culturale sul modo di lavorare , gestire processi aziendali e sessioni 1to1 con il referente LinkedIn per consulenza strategica

Come contattarci?

https://business.linkedin.com/it/it/hire/contact-us

Grazie Mille.

