

L'intelligenza artificiale che valuta l'occupabilità per trovare lavoro

IL SISTEMA "PHYD" DI ADECCO OFFRE UN TEST (GRATUITO) PER AGGIORNARE LE PROPRIE SKILL. IL FOGLIO L'HA FATTO. ECCO COME È ANDATA

S mistare pacchi in una dogana (virtuale) visionandone il contenuto, pesandoli e apponendogli l'etichetta, prima di spedirli in tutto il mondo attraverso il giusto mezzo di trasporto (aereo, treno o camion). L'azione diventa sempre più veloce e complessa mentre indossi il visore che ti proietta in una realtà tridimensionale stando seduta in cabina, mentre una voce ti guida ma cambia anche le regole in corsa. Non è un nuovo videogioco, ma uno dei test che misurano la "occupabilità" di una persona attraverso una piattaforma di intelligenza artificiale ideata da Adecco Group in collaborazione con Microsoft e che il Foglio ha testato. Si trova già online, con seimila iscritti (l'obiettivo è di arrivare a 200 mila entro il prossimo anno), ma la sua sperimentazione più completa parte da Milano, dove questa tecnologia innovativa che si chiama Phyd ha trovato anche una sede fisica in via Tortona, in uno dei quartieri più giovanili e trendy della città.

L'idea è creare un rapporto fluido, informale con le persone in cerca di lavoro: passi di lì, ti informi sulle nuove tendenze del mercato, segui eventi e speech, ti fermi a prendere un caffè e chiedi di incontrare i coach che ti possano indirizzare dopo aver eseguito il test, che si può fare in loco o da casa. Una sorta di agenzia per l'impiego 2.0 in cui al posto dei navigatori si trova Phyd, che dice quante sono le probabilità - in base al percorso di studi, alle esperienze professionali e alle inclinazioni personali - di trovare l'occupazione che si desidera e, in alcuni casi, suggerisce anche di cambiare mestiere. L'occupabilità si misura in percentuale: 80-85 per cento è già un ottimo risultato, sotto 70 bisogna farsi qualche domanda e cercare di colmare la distanza. "Stiamo lavorando a questo progetto da quattro anni, durante i quali abbiamo cercato di capire come alcuni trend mondiali, trasformazione digi-

tale ed ecosostenibilità soprattutto, stanno cambiando la selezione del personale da parte delle aziende che sempre più spesso non trovano i profili desiderati - dice al Foglio Manlio Ciralli, ceo di Phyd e responsabile commerciale e innovazione di Adecco Italia - Colmare questo gap è diventato ancora più urgente ora che la pandemia sta costringendo migliaia di lavoratori a ricollocarsi. Ma se una persona non ha l'esatta percezione di quali lacune deve colmare per trovare un nuovo sbocco c'è il rischio che resti disoccupata a vita aumentando il numero di coloro che percepiscono il Reddito di cittadinanza". Secondo le stime di Adecco, gruppo che in Italia è guidato da Andrea Malacrida, entro il 2023 bisognerà coprire 400 mila posti di lavoro nel settore della sanità e dell'assistenza sociale, 200 mila nel settore dell'istruzione e dei servizi formativi e 90 mila nella produzione di macchinari, attrezzature e mezzi di trasporto, mentre le imprese digitali cercheranno tra 210 e 267 mila lavoratori con competenze informatiche e matematiche.

I dati dicono che l'arma principale per rispondere alla crisi è quella che in gergo si chiama "reskilling", che si traduce in una sorta di resettaggio delle proprie competenze per adeguarle alle nuove richieste del mercato del lavoro. Proprio il Covid ha spinto alcuni paesi ad accelerare in questa direzione. In Norvegia, per esempio, durante il lockdown sono stati salvati centinaia di posti delle compagnie aeree promuovendo percorsi di ricollocamento nei servizi sanitari. Sono partiti dal presupposto che chi fa l'assistente di volo ha maggiore dimestichezza con la cura della persona e con la gestione delle situazioni di tensione. Magari non è sempre vero, ma potrebbe funzionare anche in Italia se nei centri per l'impiego si adottassero politiche attive per il lavoro. Non è così? "E' certamente venuto il momento di speri-

mentare nuove strade per fare incontrare domanda e offerta - prosegue Ciralli - Il rischio che corre l'Italia è avere un mercato polarizzato tra una categoria di professionisti di fascia alta, e sempre più ristretta, e una grande base di addetti a mansioni di medio-basso profilo. Al contrario, bisogna riempire quel vuoto intermedio che si sta creando a causa sia delle scarse competenze digitali sia a causa dell'impatto in alcuni settori della crisi economica scatenata dal Covid".

Ma come funziona esattamente Phyd e, soprattutto, quanto costa? Quello di Adecco in Italia è il primo esperimento al mondo di intelligenza artificiale applicata alla ricerca di lavoro. In sé questa piattaforma non rappresenta un sistema informatico particolarmente complesso, ma quello che è innovativo è il concetto che c'è dietro, basato su uno screening oggettivo della persona (quello che in genere fanno i recruiter, cacciatori di teste e capi del personale) alla quale vengono suggeriti eventuali corsi di formazione per colmare le sue lacune o semplicemente per aggiornare il profilo professionale. E' su questi percorsi, e solo nel momento in cui vengono attivati, che Adecco applica il suo guadagno mentre sono gratuiti i test di valutazione, che durano circa un'ora se fatti direttamente sul sito e possono essere completati con gli assessment nelle cabine di via Tortona. "Ci consideriamo come una start up in perdita per i prossimi tre-cinque anni - conclude Ciralli - Le potenzialità e la valenza strategica di questo progetto sono tali che abbiamo deciso di investire denaro e risorse nel lungo periodo. Milano è il posto ideale da cui cominciare perché è una città ricca di talenti che ha subito un duro colpo. Per ora posso dire che siamo stati già contattati da alcune istituzioni locali che vogliono capire come funziona per poter eventualmente utilizzare questo sistema nell'ambito della regione Lombardia".

Mariarosaria Marchesano

