

CONCORSI PUBBLICI > RECRYTERA È DIVENTATA L'INFRASTRUTTURA DI RIFERIMENTO NAZIONALE PER LA DIGITALIZZAZIONE E L'AFFIDABILITÀ DELLE PROCEDURE DI SELEZIONE

# Cinque anni da leader. I numeri non mentono

Cinque milioni di candidati gestiti in presenza. Cinque anni di operatività continua. Una rete di oltre 250 test center distribuiti capillarmente sul territorio e tempi medi delle procedure ridotti a circa cinque mesi. Ma soprattutto: **zero ricorsi** legali nei procedimenti gestiti. Quando un'azienda produce risultati di questa portata in un ambito storicamente esposto a contenziosi come quello dei concorsi pubblici italiani, non si parla più di sperimentazione. Si chiama "Standard del Paese". Recrytera è oggi **l'infrastruttura di riferimento assoluto per la digitalizzazione delle procedure di selezione**. Una realtà solida partecipata da Zenita Group e Dromedian, aziende italiane contraddistinte da una visione industriale innovativa che ha permesso di costruire il sistema di reclutamento che l'Italia avrebbe dovuto avere da decenni.

## COLMARE IL DIVARIO: ACCOMPAGNARE TUTTE LE AMMINISTRAZIONI NEL CAMBIAMENTO

Grazie alla continuità degli investimenti e alla qualità delle soluzioni adottate, oggi **Recrytera copre circa il 75% del mercato**, un risultato che testimonia la fiducia delle amministrazioni e la solidità dei modelli digitali sviluppati. La trasformazione digitale nella Pubblica Amministrazione, tuttavia, è come noto un percorso in evoluzione. Esistono ancora realtà che utilizzano strumenti, per così dire, tradizionali, molto spesso cartacei o solo parzialmente digitalizzati. Il quadro normativo e tecnologico offre però condizioni favorevoli per compiere il salto definitivo verso soluzioni più avanzate anche a quelle sacche minoritarie che ancora sfuggono alla digitalizzazione delle procedure. Adriano Valente, amministratore delegato di Recrytera, ne è consapevole: «**L'obiettivo che vogliamo portare avanti nel 2026 è proprio quello di accelerare il percorso verso una trasformazione digitale pienamente condivisa da tutte le amministrazioni, incluse le realtà che ancora devono colmare il divario**». Abbracciare completamente il digitale significa aumentare la qualità dei servizi, **migliorare la trasparenza e rafforzare la fiducia tra cittadini e istituzioni**. Le tecnologie oggi disponibili offrono piattaforme affidabili, sicure e inclusive, capaci di supportare processi equi e controllabili. Superare gli ultimi ostacoli non è soltanto un dovere, ma un'opportunità per rendere la Pubblica Amministrazione più moderna, effi-

**L'Ad Adriano Valente: «Abbracciare il digitale significa migliorare qualità e trasparenza»**



ciente e vicina alle esigenze di tutti. Ogni passo in questa direzione contribuisce a costruire un sistema più forte, capace di coniugare innovazione e tutela delle persone.

## LA GARANZIA DELLA BLOCKCHAIN E UN BREVETTO INTERNAZIONALE

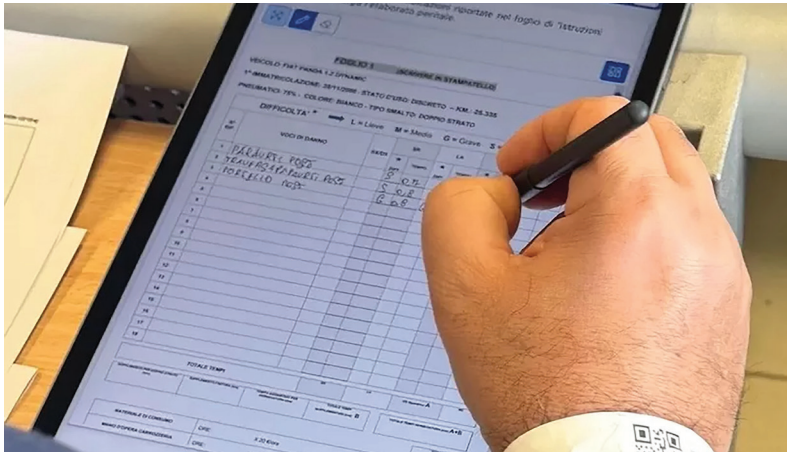
Chi sceglie di abbandonare l'incertezza ottiene procedure veloci e definitive. Il sistema è una **metodologia brevettata** fin dal 2018 a livello nazionale e internazionale, e certificata dall'Agenzia per la cybersicurezza nazionale. Le prove si svolgono tramite tablet in rigorosa modalità offline. Un'architettura impenetrabile, come spiega chiaramente Valente: «La blockchain e la digitalizzazione delle procedure conferiscono un elemento di sicurezza inconfutabile. Non c'è possibilità alcuna di modificare e intervenire sui risultati per privilegiare un candidato o un altro».

## NUOVI MODELLI E FRAMEWORK PER GUIDARE L'INNOVAZIONE

La vera sfida, oggi, va oltre la prova digitale. Per questo l'azienda ha già da tempo avviato nell'unità Ricerca e Sviluppo la **progettazione di nuovi modelli e framework avanzati, capaci di guidare l'innovazione del recruiting sia nel settore pubblico che nelle grandi aziende del settore privato**. Sul fronte della Pubblica Amministrazione, è in atto un'evoluzione verso un salto di paradigma fondamentale: trasformare i concorsi in **dispositivi strategici per l'acquisizione dei talenti**. Il nozionismo, da solo, non basta più. Il nuovo modello selettivo che si sta delineando punta ad affiancare alle prove tradizionali strumenti di assessment avanzati, in grado di misurare e pesare concretamente le competenze trasversali. Le amministrazioni sono chiamate a interrogarsi su come valutare queste soft skills, affinché siano perfettamen-

## Lo standard costruito nel nostro Paese può rappresentare un modello per l'Unione Europea

te allineate ai valori organizzativi e agli obiettivi dell'ente. In quest'ottica, persino il bando di concorso cambia pelle: diventa una leva di Employer Branding di Stato, uno strumento attivo capace di restituire attrattività alla PA e calamitare le migliori energie del Paese. Parallelamente, la stessa infrastruttura metodologica apre una nuova frontiera per il processo di scalabilità internazionale di Recrytera anche nel mercato Corporate, dove si nasconde una lacuna critica: «Oggi manca ancora un vero e proprio impulso strategico alla valutazione delle competenze e delle dimensioni psico-attitudinali, nonostante siano leve decisive per individuare e valorizzare i talenti», evidenzia l'ad. Per colmare questo disallineamento strategico, le soluzioni ingegnerizzate per il mondo corporate mandano in soffitta i colloqui tradizionali in favore di veri sistemi decisionali predittivi. Per i vertici aziendali si applica una leadership intelligence



basata su framework multi-modulo: simulazioni comportamentali ad alta pressione (Role Playing), prove decisionali operative (In-Basket) e interviste basate sulle evidenze (BEI) per misurare oggettivamente il potenziale e azzerare il rischio di nomine inefficaci. Sul fronte dei nuovi talenti, invece, la selezione diventa immersiva: digital assessment e bootcamp esperienziali dove i candidati vengono valutati attraverso challenge reali supportate **dall'Intelligenza Artificiale, dall'analisi dei Big Data e da algoritmi predittivi**. L'obiettivo, come ribadisce Valente, è tracciato: «Vogliamo portare questa capacità a tutto il mondo del recruiting, corporate e aziende e innovare l'intero ecosistema introducendo soluzioni innovative, andando a lavorare sull'esperienza e sul mismatch del candidato».

## IL PARADOSSO EUROPEO E L'ORGOGGIO CHE POSSIAMO RISCOPRIRE

Recrytera pone i suoi standard come un modello anche a livello europeo. La recente pubblicazione di un bando per il reclutamento di personale per l'Unione Europea ha raccolto l'iscrizione di 170.000 candidati, la metà dei quali italiani. È possibile che molti dei nostri connazionali si trovino a partecipare a selezioni gestite con strumenti meno evoluti rispetto a quelli che, in Italia, sono già stati sperimentati con successo. Quello che ai più potrebbe sembrare un paradosso non deve diventare un motivo di critica, bensì **un'opportunità per valorizzare ciò che il nostro Paese ha costruito**. L'esperienza maturata nel nostro sistema di selezione dimostra una verità semplice e incoraggiante: quando si punta davvero all'efficienza, i risultati arrivano. Come sottolinea Adriano Valente: «**È un patrimonio profondamente italiano, frutto di competenze, ingegno e capacità di innovazione che ci contraddistinguono. Un know how che oggi mettiamo a disposizione di altri Paesi per accelerare la digitalizzazione e la trasparenza dei processi di reclutamento, proprio come abbiamo saputo fare con successo in Italia**».

Per informazioni: [recrytera.com](https://recrytera.com)

### GESTIONE DI PROCEDURA SU LARGA SCALA

5 Milioni+

candidati gestiti in presenza

### CAPILLARITÀ NAZIONALE

250+

test center sul territorio nazionale

### ZERO CONTROVERSIE LEGALI

ZERO

ricorsi legali nei procedimenti gestiti

### RIDUZIONE DELLE TEMPISTICHE

~5 mesi

riduzione media delle tempistiche procedurali

BEFORE

AFTER