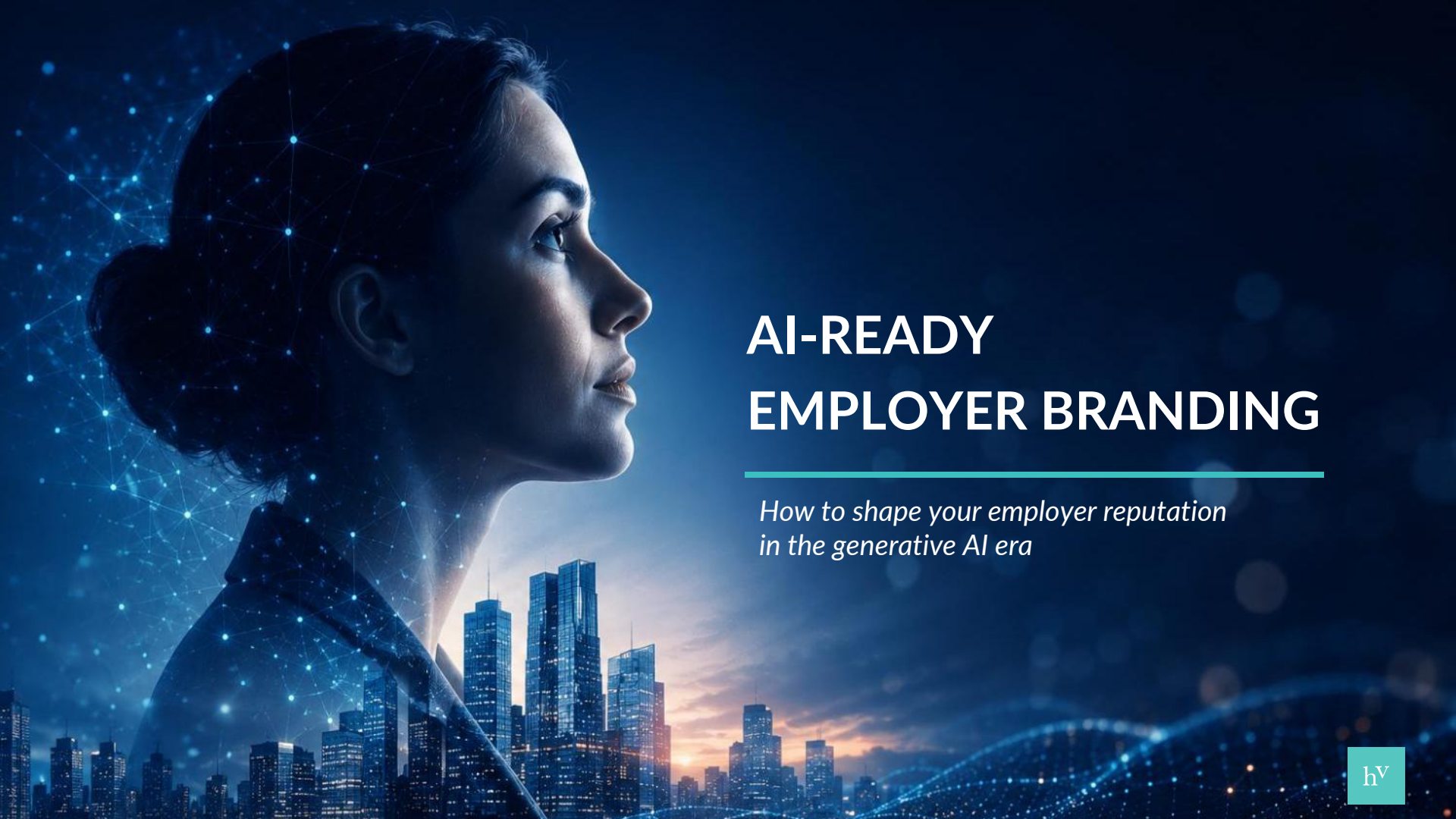


AI-READY EMPLOYER BRANDING

How to shape your employer reputation in the generative AI era

IL CONTESTO

PRIMA ANCORA DI APRIRE IL CAREER SITE, I CANDIDATI HANNO GIÀ UN'OPINIONE SULLA TUA AZIENDA

L’AI sta diventando il primo punto di contatto nella candidate journey. Aggrega, sintetizza e giudica.

81%

dei job seeker nel mondo ha intenzione di usare le AI nella Job Search nel 2026

61%

dei candidati in Europa cerca informazioni sulle aziende attraverso recensioni online

43%

dei professionisti italiani utilizza l’AI per migliorare il proprio profilo e candidarsi a un nuovo lavoro

19%

dei candidati italiani usa l'AI per ricercare informazioni sulle aziende

Fonti: LinkedIn Reaserch Talent 2026; Michael Page & Page Personnel, Hays, YouGov per Indeed

IL MECCANISMO

COME L'AI DECIDE SE CONSIGLIARE LA TUA AZIENDA AI CANDIDATI

AGGREGAZIONE

Raccoglie tutto ciò che esiste sulla tua azienda online: career site, Indeed, Glassdoor, Reddit, forum, news. Se i contenuti della tua azienda sono lacunosi, semplicemente non esiste.

VALIDAZIONE

Non si fida solo di ciò che l'azienda dichiara. Cerca conferme da fonti terze. Se l'azienda scrive "valorizziamo la crescita" ma i dipendenti scrivono "zero opportunità", l'AI registra la contraddizione.

CONCRETEZZA

Premia contenuti autentici e concreti: storie reali, percorsi verificabili, esempi misurabili. Il contenuto generico non viene citato come fonte distinta.

FIDUCIA E REPUTAZIONE

Stima l'affidabilità aziendale in base a coerenza tra fonti, aggiornamento, engagement reale.

LO STATO ATTUALE

COSA FANNO (ANCORA) LA MAGGIOR PARTE DELLE AZIENDE?

SOLO SEO CLASSICO

Si ottimizza per Google ma non si misura la visibilità nelle risposte AI nella candidate journey.

EB SENZA STRUTTURA AI

Si produce contenuto EB senza verificare se è strutturato per essere letto e citato dai modelli AI come fonte.

EVP DICHIARATA VS VISSUTA

L'EVP esiste su carta ma non è tradotta in elementi concreti verificabili da AI e candidati: certificazioni, numeriche, progetti reali.

INTERVENTI PUNTUALI, NO GOVERNANCE

Ogni progetto EB è one-shot. Non esiste un sistema per mantenere l'allineamento brand-AI nel tempo, né per monitorarlo.

IL VERO RISCHIO?

ESSERE IGNORATI O RACCONTATI IN MODO SBAGLIATO

INVISIBILITÀ

Il brand non compare nelle risposte AI alle domande di chi cerca lavoro.
I candidati migliori non trovano la tua azienda.

CONTENUTI GENERICI

Career site e JD molto generiche:
l'AI aggrega le informazioni, ma non cita le fonti.

INCOERENZA

EVP e recensioni raccontano storie diverse: l'AI rileva il gap, lo comunica al candidato e contribuisce ad abbassare la fiducia nei confronti dell''azienda.

INFORMAZIONI OBSOLETE

L'AI può descrivere policy o benefit che non esistono più. Il danno reputazionale è silenzioso.

LA NOSTRA RISPOSTA?

AI-READY EMPLOYER BRANDING

1	2	3
AI EMPLOYER BRAND AUDIT	AI-READY CONTENT KIT	AI EB GOVERNANCE
DIAGNOSI	INTERVENTO	CONTINUITÀ

1 | DIAGNOSI

AI EMPLOYER BRAND AUDIT

Analizziamo il materiale realizzato dall'azienda e i canali aziendali e simuliamo le ricerche che un candidato condurrebbe sulle principali piattaforme AI. Il risultato è una scorecard su 4 dimensioni, un report e un workshop di restituzione.

1 BRIEF E PRE-AUDIT

Analisi di:

- **EVP dichiarata, JD chiave, career site, post HR/EB** → individuazione di incoerenze, contenuti generalisti e mancanza di evidenze quali certificazioni, dati, progetti concreti e storie di persone
- **profili target** e definizione **competitor** (max 5)

2 CANDIDATE POINT OF VIEW: SIMULAZIONE RICERCHE SU AI

Scelta e **personalizzazione**, sulla base del **target** e dell'evoluzione dei **driver** di **attraction**, di 15/20 **domande** da basket suddivise in 4 categorie :

- **Visibilità, Reputazione, Accuratezza e Posizionamento**
- Tool: **ChatGPT, Perplexity, Claude, Gemini**

3 AI SCORECARD & REPORT

- **Punteggio sulle 4 dimensioni**
- **Report** comprensivo di considerazioni e **call to action**

OUTPUT 1 → REPORT

Consegnato prima del workshop

- AI Scorecard (4 dimensioni)
- Screenshot risposte AI
- Benchmark vs 5 competitor
- Gap analysis vs EVP dichiarata
- Proposta interventi prioritari

OUTPUT 2 → WORKSHOP

- Sessione di 2 ore, con HR/Comms per la restituzione del report, priorità e next steps

AI SCORECARD | 4 DIMENSIONI

Ogni dimensione è alimentata da una categoria specifica di ricerca. Il metodo di calcolo è identico per ogni azienda.

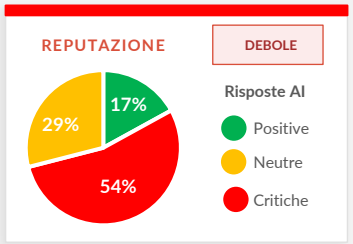
VISIBILITÀ

L'azienda emerge nelle ricerche spontanee del candidato?



REPUTAZIONE

Quando l'azienda viene cercata direttamente. Qual è il sentiment?



ACCURATEZZA

Ciò che l'AI dice corrisponde a ciò che l'azienda promette?



POSIZIONAMENTO

Come appare l'azienda rispetto ai competitor?



2 | INTERVENTO

AI-READY CONTENT KIT & TRAINING

Interveniamo su asset specifici concordati, con un metodo che l'AI riconosce e i candidati ricordano.

AI-READY CONTENT KIT

Realizzazione e/o aggiornamento dei **materiali e contenuti esistenti** in base a quanto emerso dall'Audit:

- **Template** master per **annunci**
- **JD chiave** rielaborate per ruoli ricorrenti
- **Sezioni career**: EVP, cultura, formazione, benefit,...
- Format **post social** EB
- **Video** interviste con dati ed evidenze per pillar EVP

+

- **Guidelines di scrittura**: regole, glossario,..

PRIMA ✗

- Dichiarazioni generalizzate su pillar EVP, come:
  "Ambiente dinamico e stimolante"
  "Valorizziamo le nostre persone"
- JD con elenco di requisiti, senza contesto.

DOPO ✓

- Evidenze per ciascun pillar EVP come:
  "Dal 2024 siamo certificati per la parità di genere - UNI/PdR 125:2022"
  "Nel 2025 le nostre persone hanno partecipato a 15 progetti con team internazionali in oltre 10 paesi EMEA"
- JD con team, sfide reali, impatto.

TRAINING

Formazione personalizzata per il team HR/Comms sui seguenti topic:

- Come usare l'AI mantenendo invariata la voce del brand
- Regole per non risultare omologati
- Esercizi su testi reali dell'azienda
- Come tenere aggiornate le Guidelines nel tempo

Durata 3 ore

AI EMPLOYER BRANDING GOVERNANCE

Monitoriamo nel tempo l'AI Scorecard della tua azienda con cicli semestrali, per misurare i progressi, aggiornare il posizionamento rispetto ai competitor e ridefinire le priorità di intervento.

OBIETTIVO: garantire che il miglioramento venga mantenuto e misurato. L'AI Scorecard è infatti una fotografia del momento: è necessario mappare lo stato dell'azienda nel tempo, perché le piattaforme AI evolvono, i competitor si muovono, i contenuti cambiano.

6M

1 AUDIT DI MONITORAGGIO SEMESTRALE

- Ogni 6 mesi AI Scorecard aggiornato con le stesse 4 dimensioni: nuove ricerche, evoluzione sentiment e confronto con i competitor.

12M

REVIEW STRATEGICA ANNUALE

- Incontro con HR/Comms per analizzare i trend, confrontare i punteggi nel tempo e ridefinire le priorità di intervento per l'anno successivo.



RIDING THE WAVE OF **CHANGE**
GROWING YOUR SALES **TALENT**

Daniela Fracasso
daniela.fracasso@humanvalue.it
+39 392 2590157