



AI E COMPETENZE

ore 9:40 – 11:25 – OPEN ARENA

Sommario

Introduzione.....	1
I temi chiave del panel	2
Matteo Faggin	2
HR: agenti del cambiamento.....	2
Le 4 aree in cui applicare l'AI nel people management	2
Maria Raffella Caprioglio	3
L'AI non sa fare domande	3
David Rubini.....	4
HR e intelligenza artificiale	4
Anna Anchino.....	4
La collaborazione tra aziende e istituzioni educative.....	4
Giuseppe Cioffi	5
Sapere per decidere.....	5
Conclusioni	5

Introduzione

Coordinato da **Fabio Casali**, direttore SFCU, e **Francesco Bellini**, funzionario area sindacale di Confindustria Umbria, il Panel ha visto la partecipazione di **Matteo Faggin**, direttore SMACT; **Anna Anchino**, Presidente Aidp Umbria; **Maria Raffella Caprioglio**, Presidente Umana; **Giuseppe Cioffi**, Advisor Umbria Business School; **David Rubini**, coordinatore comunità manageriale HR Confindustria Umbria.

Il panel si è focalizzato sul rapporto tra intelligenza artificiale e gestione delle risorse umane, con l'obiettivo di esplorare le sfide e le opportunità offerte da questa tecnologia.

Seguono le sintesi dei contributi raggruppate per i singoli panelist, dalle quali sono stati estratti i temi chiave.

I temi chiave del panel

1. HR: agenti del cambiamento
2. Le 4 aree in cui applicare l'AI nel people management
3. L'AI non sa fare domande
4. HR e intelligenza artificiale
5. La collaborazione tra aziende e istituzioni educative
6. Sapere per decidere

Matteo Faggin

HR: agenti del cambiamento

Matteo Faggin ha iniziato il suo intervento sottolineando la complessità dei tempi moderni e le grandi sfide che l'introduzione di nuove tecnologie comporta. Ha spiegato che il competence center SMACT è uno degli otto centri di competenza italiani, nato con l'industria 4.0 per aiutare le imprese nella transizione tecnologica.

Il centro di competenza, ha detto, si occupa di guidare le imprese nei loro percorsi di ricerca e sviluppo, formazione e innovazione, collaborando con università, imprese medio-grandi, enti facilitatori e *technology provider*.

Faggin ha evidenziato che solo il 25% delle imprese ha un piano di formazione adeguato alle nuove sfide e che c'è una correlazione tra gli investimenti in formazione e l'aumento della produttività.

Ha sottolineato l'importanza della formazione continua per garantire la soddisfazione sul lavoro e la *retention* dei dipendenti, soprattutto in un contesto in cui i giovani lavoratori tendono a cambiare lavoro frequentemente. L'80% dei dipendenti, ha aggiunto, ritiene che la formazione sia funzionale a migliorare la soddisfazione sul lavoro.

Ha poi parlato delle sfide e delle soluzioni legate all'intelligenza artificiale, spiegando che il 23% dei lavori attuali verrà sostituito da nuovi lavori e che il 44% delle competenze principali dei lavoratori cambieranno nei prossimi cinque anni.

Ha sottolineato l'importanza di adottare tecnologie per l'HR e di sviluppare competenze aziendali, proponendo un percorso di formazione alle tecnologie per gli HR che devono essere agenti del cambiamento, conoscere a fondo i processi aziendali e saper analizzare i dati.

Le 4 aree in cui applicare l'AI nel people management

Faggin ha condiviso un progetto svolto con Umana, in cui l'intelligenza artificiale è stata integrata nel tool di selezione dei candidati attraverso video colloqui.

Questo progetto ha permesso di classificare i comportamenti non verbali dei candidati in maniera eticamente corretta, grazie alla collaborazione con il dipartimento di Psicologia dell'Università di Padova che ha garantito il rispetto dei temi etici.

Ha concluso il suo intervento parlando delle quattro macro aree su cui operare con l'AI per agire sulle competenze aziendali:

1. valutazione delle skill, ovvero gap analysis;
2. upskilling, quindi personalizzazione della formazione;
3. recruiting, per la selezione di personale qualificato;
4. monitoraggio continuo, e cioè people analytics e feedback.

Ha infine sottolineato l'importanza di un approccio data-driven per l'HR.

Maria Raffaella Caprioglio

L'AI non sa fare domande

Maria Raffaella Caprioglio ha iniziato il suo intervento ringraziando per l'invito e ha espresso il suo piacere nel conoscere il luogo magico in cui si tiene l'evento, nonostante il tempo non clemente.

Ha sottolineato l'importanza dell'intelligenza artificiale nella vita lavorativa e personale, menzionando che l'85% degli eventi a cui partecipa trattano questo tema.

Caprioglio ha evidenziato come l'AI sia un dato di fatto, che non la spaventa, e che è già parte integrante delle nostre vite, anche se spesso non ce ne rendiamo conto, come ad esempio quando ricorriamo all'uso quotidiano per seguire i percorsi stradali suggeriti dagli algoritmi.

Ha poi parlato della sua azienda, Umana, che si occupa di risorse umane e ha condiviso la storia dell'azienda, nata 27 anni fa con solo sette dipendenti e oggi cresciuta fino a 1.500 dipendenti.

Caprioglio ha spiegato come Umana si confronti con l'AI su tre fronti: le imprese clienti; i lavoratori; l'organizzazione interna.

Sul fronte interno ha evidenziato come Umana abbia integrato l'AI nei propri processi, in particolare nel recruiting, grazie all'acquisizione di una startup che ha sviluppato algoritmi per migliorare l'efficienza del reclutamento.

Ha sottolineato che l'AI è stata integrata nei processi aziendali per supportare le funzioni più ripetitive e banali, permettendo così una selezione più "umana" e personalizzata che si concentra su piccoli numeri.

Caprioglio ha anche parlato dell'importanza della formazione continua per affrontare le sfide dell'AI e ha menzionato che Umana offre formazione sull'AI a tutti i dipendenti.

Ha concluso il suo intervento con una nota positiva, affermando che l'AI stimola la creatività e che, nonostante l'intelligenza artificiale sappia rispondere alle domande, è solo l'uomo che le sa fare; e quanto più è bravo a farle, tanto più avrà le risposte giuste.

David Rubini

HR e intelligenza artificiale

Rubini ha iniziato il suo intervento parlando del declino demografico e della difficoltà di reperire le competenze necessarie.

Ha spiegato lo scopo della community di Confindustria Umbria dei responsabili HR che oggi hanno il compito di essere acceleratori del cambiamento.

Ha poi discusso il ruolo dell'intelligenza artificiale nel recruitment, evidenziando come possa essere utile per eliminare i pregiudizi nella fase di inserimento di nuove figure e facilitare la valutazione dei candidati attraverso interfacce che permettono ai candidati di interagire con l'azienda senza l'intervento del referente del recruitment.

Rubini ha parlato dell'importanza dell'onboarding, sottolineando come l'intelligenza artificiale possa velocizzare il processo di inserimento dei nuovi candidati in azienda, specialmente quando si tratta di accompagnarli in attività basiche, ma molto time consuming.

Ha anche discusso l'uso dell'intelligenza artificiale nella formazione, spiegando come possa rendere la formazione più efficace e aumentare il coinvolgimento dei dipendenti.

Rubini ha concluso il suo intervento parlando della valutazione della performance e del well-being in azienda, spiegando come l'intelligenza artificiale possa aiutare a monitorare il benessere psicofisico dei lavoratori e permettere interventi personalizzati.

Anna Anchino

La collaborazione tra aziende e istituzioni educative

Anna Anchino ha iniziato il suo intervento presentando l'Aidp ed illustrando il ruolo dell'associazione nel supportare le direzioni del personale attraverso eventi, congressi e pubblicazioni.

Ha poi discusso l'importanza delle competenze digitali e dell'intelligenza artificiale, sottolineando come queste tecnologie stiano rivoluzionando i processi produttivi, liberando, peraltro, una quantità significativa di ore lavorative all'anno da dedicare ad attività più strategiche.

Anna Anchino ha evidenziato che un'impresa su due sta già utilizzando soluzioni di intelligenza artificiale e che il 70% di quelle che le hanno implementate dichiarano di aver ottenuto vantaggi in termini di produttività.

Ha evidenziato che non si tratta solo di una tecnologia, ma di una rivoluzione che cambia il modo di fare impresa e i modelli di business.

Ha parlato dei vari ambiti di utilizzo dell'intelligenza artificiale, come il reperimento di informazioni, l'assistenza virtuale e l'efficientamento dei processi, e ha sottolineato l'importanza delle competenze digitali per affrontare la transizione verso un'economia sempre più automatizzata.

Anna Anchino ha condiviso l'esperienza della sua azienda, che collabora con università e scuole di specializzazione per avvicinare i giovani alle tecnologie e per comprimere i tempi di formazione.

Ha quindi evidenziato che il digitale genera una migliore conciliazione tra lavoro e vita privata.

Ha concluso il suo intervento parlando dell'importanza di un approccio responsabile e trasparente nell'introduzione dell'intelligenza artificiale, sottolineando che nessuno deve essere lasciato indietro in questo processo di evoluzione.

Giuseppe Cioffi

Sapere per decidere

Giuseppe Cioffi ha iniziato il suo intervento sottolineando l'importanza di sviluppare la capacità di interloquire con l'intelligenza artificiale.

Nel rapportarsi con questa tecnologia, occorre:

- mettere bene in evidenza gli obiettivi che si intende raggiungere;
- partire da dati strutturati;
- circondarsi di persone competenti e preparate;
- perseguire progetti che siano coerenti con il business plan.

Cioffi ha anche sottolineato l'importanza di conoscere i fondamenti teorici dell'AI, come le reti neurali e i transformer, per comprendere i pro e i contro delle diverse piattaforme.

Ha parlato dell'importanza dell'alfabetizzazione dell'AI (AI literacy) e della necessità di sperimentare e imparare rapidamente. Ha suggerito di identificare i processi ripetitivi e automatizzabili, delegandoli al copilota (AI) per ottenere risultati economici e di produttività. Cioffi ha concluso il suo intervento enfatizzando l'importanza di applicare buon senso, saggezza e spirito critico ai risultati ottenuti con l'AI, per evitare pregiudizi, bias, incongruenze ed errori.

Conclusioni

Il panel ha sottolineato la necessità di un cambiamento culturale e organizzativo per integrare efficacemente l'intelligenza artificiale nei processi aziendali ed in particolare nel mondo degli HR, per migliorare la produttività e la soddisfazione dei dipendenti. I relatori hanno evidenziato l'importanza della formazione continua in materia di AI e della collaborazione tra aziende e istituzioni educative per sviluppare competenze digitali. Inoltre, è emerso come l'intelligenza artificiale possa essere un catalizzatore di cambiamento culturale e organizzativo, richiedendo un approccio responsabile e trasparente per garantire la sicurezza e la privacy delle informazioni.