

Il cambiamento impone professionalità aggiornate e nuove responsabilità per le aziende

# ALLA PROVA DELLA SOSTENIBILITÀ

## Esg e IA cambiano la governance e il welfare aziendale

Quando si parla di transizione digitale si intende un percorso sostenibile e non solo in termini di ambiente. Il mondo delle aziende e l'organizzazione del lavoro necessitano di un adeguamento che passa attraverso competenze e formazione. Le normative faticano a stare al passo con innovazioni tecnologiche che cambiano di giorno in giorno. «Bisogna capire quali sono gli strumenti con cui l'Intelligenza artificiale può effettivamente essere utilizzabile legittimamente», spiega **Giampiero Belligoli**, vicepresidente nazionale Agi (Associazione giuslavoristi italiani), «l'ottimismo incampa su argomenti banali. C'è stato un collega newyorkese che è finito in tribunale, perché nel redigere una memoria, riguardo a un caso che stava trattando, si è fatto aiutare da ChatGpt e il giudice glielo ha contestato, anche se le sentenze che lui ha menzionato, a supporto della sua tesi, erano preesistenti».



Giampiero Belligoli  
Agi

Tutto ciò che riguarda le normative non è tema semplice. «C'è moltissimo da fare. Sull'indice di digitalizzazione del nostro Paese nel contesto dell'Unione europea, che non è certamente oggi la macroregione più avanzata da un punto di vista dell'adozione dell'innovazione tecnologica, l'Italia occupa posizioni di coda in classifica», entra nel merito Fabio Vaccarone, amministratore delegato

Multiversity. «Sono le competenze la chiave di volta di questo mondo più complicato. La Romania ha un tasso di laureati in Unione europea più basso di quello che ha l'Italia, però ci batte sui laureati in cosiddette discipline Stem, quindi scienze, technology engineering, mathematics. E in un mondo nel quale un larghissimo numero di professionalità, anche a medio alta complessità verrà impattato significativamente dall'intelligenza artificiale, presentarsi a questo appuntamento con la storia, con un Paese a bassa qualità intellettuale dal punto di vista della formazione è la ricetta per avere un grosso guaio sia in termini di crescita economica sia di inclusione sociale». Una domanda su tutte emerse dalla riflessione corrente: ci sono delle competenze che vengono richieste dal mercato e che si fa fatica a soddisfare? L'Intelligenza artificiale com'è utilizzata, in questo momento, dai diretto-

ri del personale? «Prima di tutto le aziende devono avere un progetto ben chiaro», tiene a precisare Andrea Della Chicca vicepresidente Aidp (Associazione italiana per la direzione del personale), «l'IA è un grande elaboratore di dati ma non bisogna confondere lo strumento con la sostanza. Le persone, in azienda, hanno bisogno di relazionarsi con i colleghi, i responsabili, i manager. L'elemento umano non è «a prescindere». Se applicata in modo appropriato, l'Intelligenza artificiale può creare un ottimo welfare ma senza dimenticare che le aziende sono sistemi vivi con proprie regole. Integrare tutto questo è la vera sfida delle HR oggi». Parzialmente d'accordo Roberto Zecchino, deputy general manager & corporate vicepresident HR Bosch South Europe, «Implementare l'IA nei processi di selezione può essere d'aiuto soprattutto nella fase iniziale, quando si ricevono

decine e decine di curricula, consentendoci di concentrarci di più sull'aspetto qualitativo della selezione. E questo può avere un impatto positivo sia a livello di efficientamento dei processi sia dei costi, senza però dimenticare le Esg e quanto sia importante, comunque, avere una sostenibilità sociale anche quando si fa selezione. Abbiamo uno dei tassi più bassi di laureati in Europa e purtroppo abbiamo anche uno dei tassi più alti per quanto riguarda la disoccupazione giovanile. Questo ci suggerisce la presenza di un serio problema di orientamento. E laddove si svilupperà un processo di pre-screening la selezione sarà ancora più dura». Le aziende, quindi, hanno una responsabilità sociale e civile. Le HR, diventeranno una sorta di attivatori di competenze, di processi, di modalità inedite. La cosa importante è non confondere lo strumento con la realtà. (riproduzione riservata)

### A scuola e in azienda, qui ci si allena al futuro

Come si migliorano le procedure, come si rende il sistema più efficiente e come poi, l'Intelligenza artificiale, si dovrebbe occupare o si occuperà sempre di più di quelle attività strumentali, a poco valore aggiunto, ripetitive, che permetteranno di liberare del tempo per concentrare l'attenzione su progetti ad ampio valore aggiunto. Bosch ha un esempio a riguardo. A raccontarlo **Roberto Zecchino**, deputy general manager & corporate vicepresident Human Resources, Bosch South Europe: «Grazie ad un efficientamento dei processi all'interno del servizio risorse umane, in questo caso di Bosch Italia, abbiamo cercato di ottimizzare al massimo il sistema. Bosch è una fondazione, quindi ha una visione anche di restituzione territoriale. Questo ci porta a riflettere anche sul

tema della sostenibilità sociale che è quella dell'orientamento prevalentemente legato al mondo delle scuole superiori. Come Bosch Fondazione riteniamo che un buon orientamento durante la fase di scelta di quelli che possono essere gli studi e quindi le future professioni, anche attraverso un'attenzione alle materie Stem (science, technology, engineering and mathematics) può dare maggiore solidità alle scelte future, sia dei candidati a un lavoro, sia ai direttori del personale. Una formazione più legata alle materie tecnologiche garantisce, obiettivamente, più opportunità. Bosch, da dieci anni, ha sviluppato un progetto che si chiama «Allenarsi per il futuro», che vuole raccontare il mondo del lavoro attraverso quelle che sono le esperienze dell'azienda, anche attraverso le nuove tecnologie, perché i ragazzi si dovranno allenare sia in azienda che sui banchi di scuola, affinché anche il loro sviluppo strategico sia in linea con le competenze che le aziende richiedono. Offriamo concretamente delle opportunità di alternanza scuola e lavoro. I numeri sono molto importanti. È una piccola goccia in un mare grande ma, dati i risultati ci crediamo, vogliamo essere un esempio. Una filosofia che ha un feedback anche nel nostro gruppo di lavoro. Un network di condivisione che credo debba essere di ogni cittadino che partecipa alla vita di comunità. Quindi sì alla trasformazione digitale, sì all'intelligenza artificiale ma soprattutto tanto cuore». (riproduzione riservata)



Roberto Zecchino  
Bosch South Europe

### Un chatbot e un motore di ricerca come tutor infaticabile

Produttività e innovazione garantita dall'intelligenza artificiale vanno applicate al mondo della formazione e delle competenze. Multiversity sarà il primo a lanciare nell'ecosistema universitario, dal primo agosto, con l'avvio dei nuovi anni accademici, un strumento a supporto degli studenti universitari basato sull'intelligenza artificiale. «Abbiamo sviluppato questo progetto con l'aiuto di Bain&company e Open air. Sostanzialmente il docente titolare dell'insegnamento accademico, stabilisce qual è il novero dello scibile a partire dalla bibliografia, dai contenuti che lui reputa accademicamente rilevanti, dalle innovazioni e dalle ricerche scientifiche. Stabilisce quindi qual è il panel dei contenuti che lui ritiene siano di rilevante interesse per lo studente», spiega **Fabio Vaccarone**, amministratore delegato di Multiversity. «A quel punto facciamo partire un crawler basato sull'Intelligenza artificiale che funge da tutor. In sostanza va a pescare all'interno di una mole enorme di informazioni, consentendo allo studente di porre domande come farebbe con un motore di ricerca e di ricevere delle risposte in tempo reale di approfondimento e di chiarimento rispetto alla materia che sta seguendo. L'accuratezza delle risposte del nostro tutor basato sull'Intelligenza artificiale è superiore al 99%, ormai su una base statistica molto ampia». Multiversity è il primo gruppo italiano di formazione, anche univer-



Fabio Vaccarone  
Multiversity

sitaria, e il secondo più grande in Europa.

Il sistema messo a punto ha basi statistiche e i cosiddetti big data sono di grande accuratezza e personalizzazione nel tracciare il percorso di studi.

«La chatbot impara anche quali sono i codici linguistici, verbali, argomentativi che massimizzano la possibilità di comprensione di quel particolare studente, al punto che i docenti stanno utilizzando poi le statistiche che derivano dalle domande fatte al chatbot, costruendo strumenti di retroazione, di feedback per andare a rielaborare i materiali accademici in presenza di punti particolarmente criptici, oscuri e difficili da capire» conclude Vaccarone. (riproduzione riservata)