

L'AI libera tempo ma solo un'azienda su dieci lo governa

Organizzazione. Dai dati dell'Osservatorio hr innovation del PoliMi la usa metà delle persone (44%) per compiti di routine, non per nuove attività

Cristina Casadei

Qualcuno ricorderà la gigantesca cometa che avrebbe distrutto il genere umano del film *Don't look up* di Adam McKay del 2021 e il circo mediatico (e non) che si scatenò, facendo emergere una tale superficialità da fare quasi passare in secondo piano il soggetto stesso. Il paragone è ardito ma «la gigantesca cometa oggi è l'intelligenza artificiale che si fa ancora molta fatica a guardare per quello che è», dice Mariano Corso, responsabile scientifico dell'Osservatorio hr innovation del Politecnico di Milano. Non ultimo anche perché quando si parla di lavoro, mancano ancora molti dati e l'approccio "numerico" a temi come la produttività appare fuorviante e sicuramente rischioso dal punto di vista occupazionale. Più che quanto tempo risparmio per produrre le stesse cose (e quindi quante persone in meno mi servono), in azienda l'approccio dovrà essere sempre più cos'altro posso fare visto che ho liberato del tempo delle mie persone.

Gli ultimi dati rilevati dall'Osservatorio hr innovation del Politecnico di Milano ci dicono che l'AI è sempre più diffusa tra i lavoratori. Stando al campione di 222 manager hr e 1.500 lavoratori, analizzato con Ipsos Doxa, la utilizza quasi la metà (il 44%) del totale, ben 12 punti in più rispetto a un anno fa. Però l'uso che ne fanno è come strumento operativo standard o come assistente per compiti ripetitivi, non come strumento strategico per svolgere nuove attività. Tant'è che non cambia il risparmio di tempo nel loro svolgimento che è praticamente lo stesso di un anno fa. In media, i lavoratori liberano 30 minuti al giorno, che poche organizzazioni, il 9%, gestiscono in modo strutturato e coordinato. Così facendo però il ritorno sugli investimenti diventa molto limitato.

Se è vero che «l'adozione dell'AI mostra già effetti potenzialmente rilevanti, in termini di tempo risparmiato nello svolgimento del lavoro», sostiene Mariano Corso facendo riferimento a quella mezz'ora risparmiata al giorno, la sua effettiva adozione «è ancora superficiale e soprattutto poco governata dalle organizzazioni». Anche per questo, continua Corso, «i benefici sulla produttività sono ancora modesti e non si misurano impatti a livello di sistema sull'occupazione. Per non perdere le opportunità di questa trasformazione e per guidarne consapevolmente gli effetti, è urgente che le organizzazioni, e in particolare le direzioni hr, facciano un cambio di passo in termini di consapevolezza e capacità di governo. Il cambiamento

richiederà a tutti un aggiornamento delle competenze e dell'approccio verso il lavoro». Questo significherà imparare a utilizzare le nuove soluzioni, ma soprattutto capire come interagire con le macchine, «che saranno sempre più colleghi o persino capi», prevede Corso.

I dati dell'Osservatorio, però, dicono che «le aziende italiane sembrano investire poco in questa trasformazione e quasi sottovalutare la profondità di impatto dell'AI - osserva Corso -. Più che la sostituzione dell'umano e l'impatto sull'occupazione, il rischio concreto è l'incapacità di far evolvere il modello operativo delle organizzazioni, restando ancorati a una visione dell'AI come strumento operativo, senza prepararsi al futuro del lavoro».

La lettura del professor Corso riguarda in particolare il mercato italiano e i dati dell'Osservatorio. Oltre ai segnali del fatto che l'innovazione stia correndo più velocemente della capacità organizzativa di assorbirla, dai dati emerge anche che cresce l'utilizzo spontaneo dell'AI: il 34% dei dipendenti usa strumenti non promossi dalla propria organizzazione e il 51% affianca le soluzioni aziendali con strumenti esterni, con rischi di sicurezza su dati e privacy. In Italia non ci sono però ancora casi strutturali di “forza lavoro ibrida”, composta da persone e agenti AI, e la maggioranza delle aziende non sta ancora investendo in nuovi modelli organizzativi per integrare l'intelligenza artificiale in modo strategico: solo nel 20% delle aziende l'AI ha già modificato il business e, tra queste, solo per una quota marginale ha abilitato nuovi servizi o ricavi. E solo un'organizzazione su 4 ha iniziato a riprogettare i processi con questa tecnologia. Per questo nel nostro Paese «non ci sono prove di un aumento sistemico della disoccupazione dei lavoratori più esposti all'AI», afferma Corso. Semmai si osserva un trend di crescita di profili entry-level (in aumento nel 12% delle aziende e in calo nel 5%) e di flessione di over 50 (in calo nel 6%, senza segnali di crescita), in controtendenza rispetto al mercato americano, dove l'avanzamento dell'AI sta determinando una riduzione dei ruoli junior, con mansioni facilmente automatizzabili, a favore di un aumento dei senior. Quello che però si può considerare il segnale più forte del Don't look up riguarda la scarsa consapevolezza dell'importanza della formazione, dice Corso: «In Italia solo il 49% delle imprese sa di dover riallocare o riqualificare almeno il 5% della propria forza lavoro nel breve-medio termine e solo il 15% dichiara di disporre delle competenze adeguate a far evolvere ruoli e competenze». Percentuali troppo basse con cui si rischia di arrivare impreparati all'arrivo della cometa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

