

Gli impatti dell'AI sul mondo del lavoro

Stefania Romeo, Account Director Government



LinkedIn è l'unica rappresentazione digitale globale del mondo del lavoro

che connette professionisti, aziende, organizzazioni con opportunità di lavoro e di apprendimento



1Miliardo

Membri

22M in Italia

67M

Aziende

20M

Annunci di
lavoro

41K

Competenze

133K

Scuole/
Università

Avvicendamento
delle competenze
-SKILL SHIFT-

Negli ultimi 8 anni il 25% delle
competenze necessarie per
svolgere il proprio lavoro sono
cambiate.

Entro il 2030 il 70% delle
competenze richieste
cambierà

Future of Work Report: AI at
Work

80% dei lavori più richiesti del 2025 **non** esistevano 20 anni fa

Top 15 Italia 2025 «Jobs on the rise»:

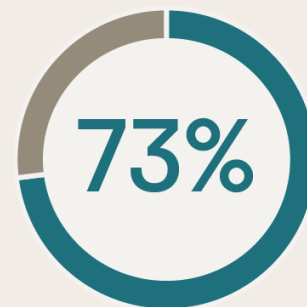
- Ingegnere dell'Intelligenza Artificiale (#2)
- Ingegnere Cybersicurezza(#6)

I lavori di oggi non sono i lavori di domani. L'intelligenza artificiale cambierà il modo in cui viene svolto il lavoro e, a sua volta, rimodellerà le competenze di cui le organizzazioni avranno bisogno per avere successo.

Avanzare nella diversità grazie ad un reclutamento basato sulle competenze

10x aumento della popolazione target

L' **80%** degli Specialisti delle Risorse umane intervistati, dichiarano che le loro organizzazioni sono impegnate nel creare una forza lavoro più eterogenea, il reclutamento basato sulle competenze sarà sempre più di tendenza nei prossimi anni.



Degli specialisti del reclutamento diciamo che il reclutamento basato sulle competenze è diventato una priorità

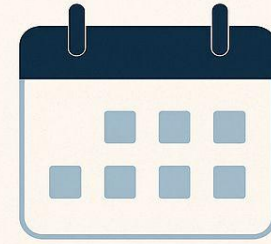


88% degli specialisti
Italiani delle Risorse umane
utilizzano criteri di selezione
basati sulle competenze
quando ricercano
attivamente

... ma meno del **10%** lo fa
per la maggior parte delle
ricerche

1. L'Intelligenza Artificiale, come supporto, non come sostituzione

- L'IA permette di automatizzare compiti ripetitivi ed a basso valore aggiunto
- L'obiettivo è liberare tempo per attività più strategiche, complesse e razionali, relazioni, gestione di casi complessi
- Un agente IA non prende decisioni: assiste, suggerisce, alleggerisce



60%

dei meeting ad hoc, non programmati, contribuendo a un carico disordinato



275

Ogni lavoratore riceve in media interruzioni al giorno (email, notifiche e riunioni)

2. Una nuova figura, il “gestore di agenti”

Ogni lavoratore sarà sempre più chiamato a coordinare, supervisionare o collaborare con agenti digitali

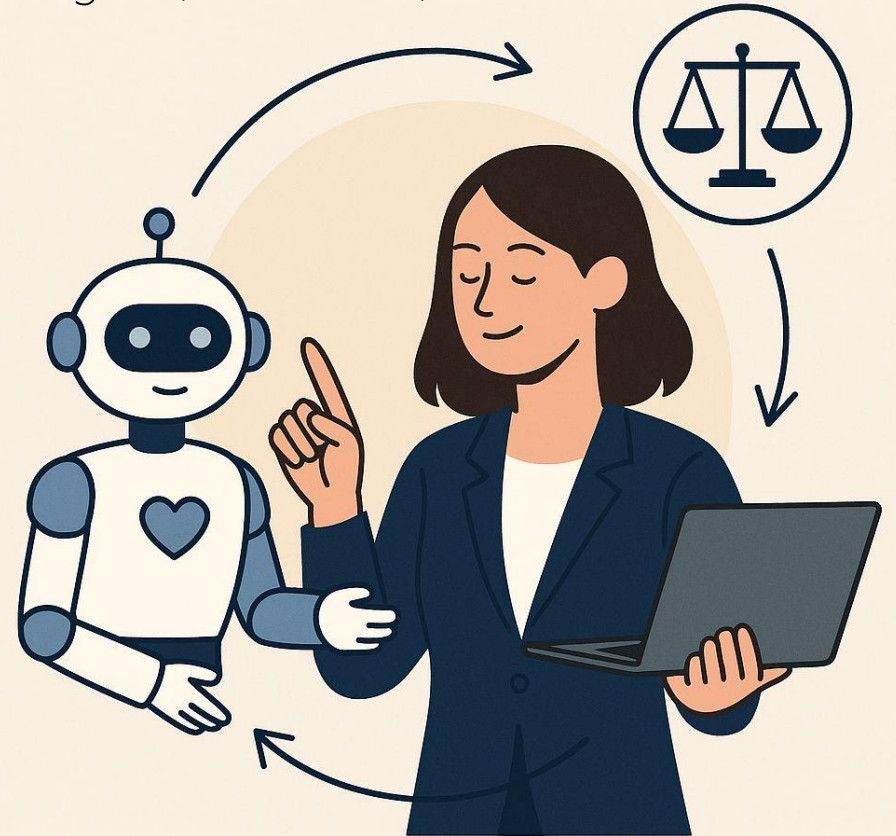
Questi agenti saranno strumenti quotidiani, come oggi il Computer e lo Smartphone

Il lavoratore guiderà agenti per:

- Analizzare dati
- Creare bozze di documenti
- Automatizzare processi semplici



Il valore umano sta nella guida, nel controllo, nell'etica

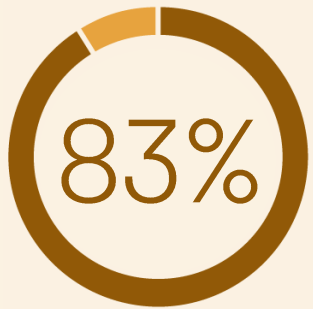


3. Una trasformazione già in atto

In molte organizzazioni anche chi è all'inizio della carriera gestisce già strumenti IA

Alcune Aziende non assumono figure manageriali tradizionali, ma affiancano strumenti IA a ruoli più junior

L'IA non cancella i ruoli ma ne crea di nuovi:
Trainer AI, supervisor etici, analisti di efficacia



dei leader globali afferma che l'IA
permetterà ai dipendenti di occuparsi
prima di attività più strategiche



4. Cosa serve per affrontare il cambiamento

L'adozione dell'IA non è solo una questione tecnica, ma anche culturale ed etica.

Per affrontare il cambiamento le organizzazioni adottano strumenti diversi:

- Formazione Continua: sviluppare competenze digitali di base e familiarità con l'IA
- Uso consapevole e strategico dell'IA generativa
- Sviluppare senso critico, usare l'IA come supporto
- Adozione di una strategia multimetodologica che accompagni il cambiamento



Competenze e carriere nella Pubblica Amministrazione nell'era dell'IA generativa

Anche nella Pubblica Amministrazione, l'introduzione dell'IA genera una ridefinizione dei ruoli e dei fabbisogni professionali. Le competenze tecniche tradizionali rischiano di essere automatizzate, mentre aumentano il valore e la necessità di competenze trasversali: leadership, comunicazione, gestione dei team, capacità interfunzionali e visione sistemica.

Sviluppo di competenze soft ad alto impatto: **problem solving, pensiero critico, empatia, facilitazione**

Competenze trasversali: **leadership, comunicazione, gestione dei team, capacità interfunzionali e visione sistemica**

Esempi di profili ibridi nella PA:

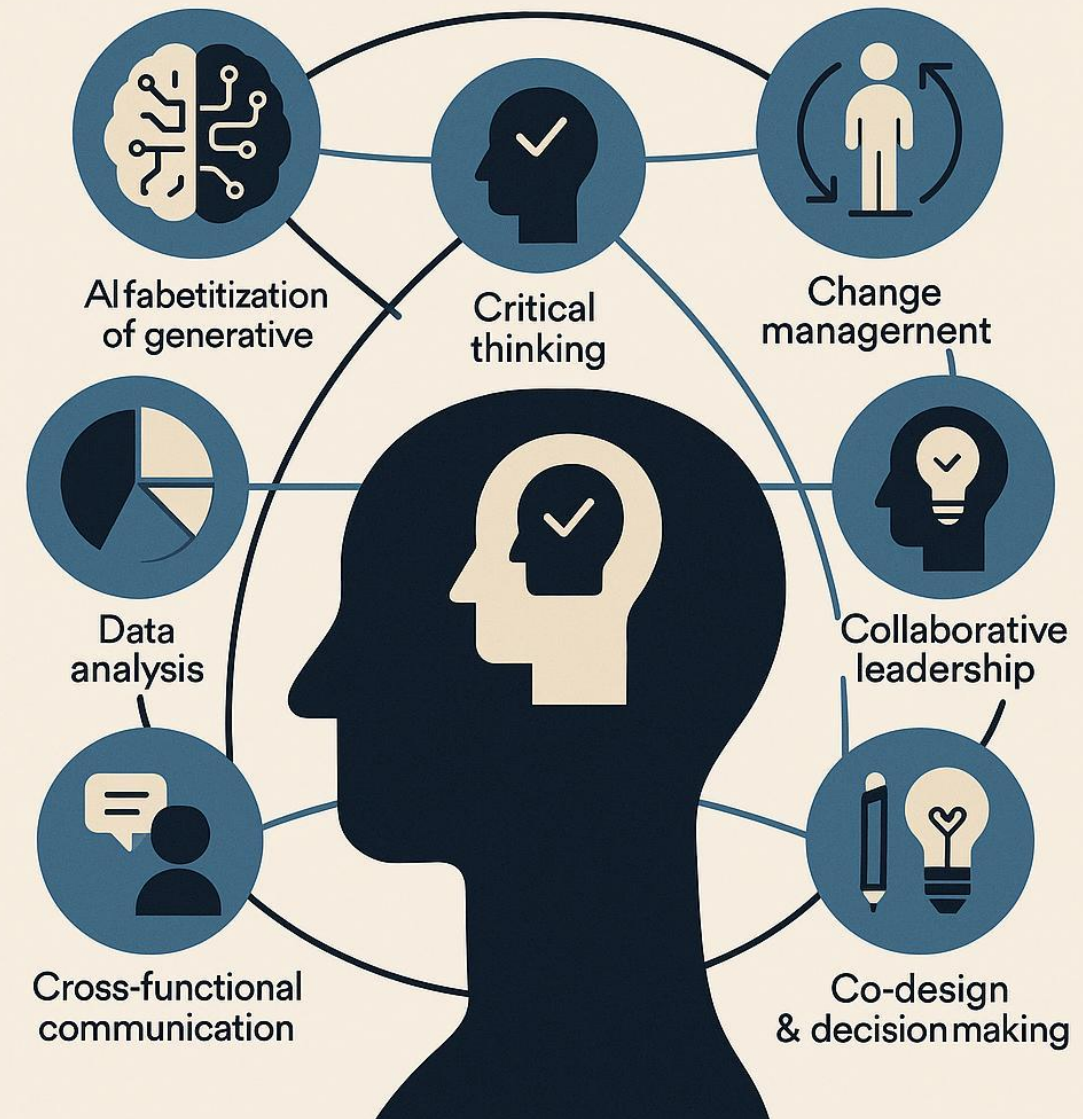
- Data & policy analyst con capacità di facilitazione interdipartimentale
- Responsabile trasformazione digitale con competenze in project management

E comunicazione

- Referente per l'innovazione dei servizi con capacità di co-design e engagement cittadino

Le competenze più richieste nella PA nei prossimi anni, secondo l'evoluzione LinkedIn e il trend dell'IA, includono:

- Alfabetizzazione sull'IA generativa
- Capacità di gestione del cambiamento
- Leadership collaborativa
- Comunicazione interfunzionale
- Analisi e uso dei dati
- Pensiero critico e decision making
- Co-progettazione e design thinking



•Grazie

LinkedIn