Documento completo relativo al sondaggio[1]

(in ottemperanza all'art. 5 del Regolamento in materia di pubblicazione e diffusione dei sondaggi sui mezzi di comunicazione di massa approvato dall'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni con delibera n. 256/10/CSP, pubblicata su GU n. 301 del 27/12/2010)

1.TITOLO DEL SONDAGGIO

La selezione nell'era dell'AI

2.SOGGETTO CHE HA REALIZZATO IL SONDAGGIO

Excellera Intelligence S.r.l.

3.SOGGETTO COMMITTENTE

Grafton

4.SOGGETTO ACQUIRENTE

Grafton

5.DATA O PERIODO IN CUI È STATO REALIZZATO IL SONDAGGIO[2]

(pubblicato sul quotidiano/periodico cartaceo e/o elettronico, diffuso sull'emittente radiofonica, televisiva o sul sito web)

07/07/2026 – 21/08/2026

6. MEZZO/MEZZI DI COMUNICAZIONE DI MASSA SUL/SUI QUALE/QUALI È PUBBLICATO O DIFFUSO IL SONDAGGIO[2]

Testate online: Repubblica.it - DailyNet – Bitmat

[1] Tutti i campi sono obbligatori
[2] Fatti salvi i casi di esclusione di cui all'articolo 2 comma 3 del Regolamento.

Canali social: Instagram – Linkedin - Facebook

7. DATA DI PUBBLICAZIONE O DIFFUSIONE

02-04/11/2026

8. TEMI/FENOMENI OGGETTO DEL SONDAGGIO

(economia, società, attualità, costume, marketing, salute, etica, ambiente etc.)

L'impatto dell'AI sull'evoluzione dei profili professionali e sulla trasformazione delle competenze richieste dal mercato; il ruolo dell'AI nella formazione e nello sviluppo delle nuove figure professionali junior; L'evoluzione dei processi di recruitment attraverso l'AI: nuove modalità di selezione, criteri di valutazione e livello di adozione e accettazione da parte di aziende e candidati.

9. POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO

Decision maker in ambito HR, in ambito ICT e in altre funzioni di business all'interno di aziende con più di 10 addetti.

10. ESTENSIONE TERRITORIALE DEL SONDAGGIO[3]

Territorio nazionale

11. METODO DI CAMPIONAMENTO

(inclusa l'indicazione se trattasi di campionamento probabilistico o non probabilistico, del panel e l'eventuale ponderazione)

Campione per quote per area geografica ed età e target (decision maker in ambito HR, ICT e altri ambiti)

12. RAPPRESENTATIVITÀ DEL CAMPIONE INCLUSA L'INDICAZIONE DEL MARGINE DI ERRORE

Il margine di errore, ad un livello di significatività del 95%, per il dato del totale campione è pari a ± 5,10% e per il singolo target è pari a ± 9,80%

[3] Nel definire l'estensione territoriale del sondaggio è possibile scegliere tra due opzioni, la prima con l'elenco dei comuni oggetto della rilevazione, la seconda con il numero dei comuni suddiviso per area geografica.

13. METODO DI RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI

La rilevazione delle informazioni è stata effettuata mediante interviste online assistite da computer (CAWI = Computer Assisted Web Interview) sia tramite panel provider sia tramite link inviato dal cliente ai suoi contatti

14. CONSISTENZA NUMERICA DEL CAMPIONE DI INTERVISTATI, NUMERO DEI NON RISPONDENTI E DELLE SOSTITUZIONI EFFETTUATE

Interviste complete	cifra **368**	% **7,2**
Rifiuti/sostituzioni	cifra **4.465**	% **92,4**
Totale contatti	cifra **4.833**	%**100,0**

[5] La suddivisione geografica delle Regioni segue la ripartizione dell' Istat:
- Nord Ovest: Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Liguria
- Nord Est: Bolzano-Bozen, Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna
- Centro: Toscana, Umbria, Marche, Lazio
- Sud e Isole: Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna

15. TESTO INTEGRALE DI TUTTE LE DOMANDE [6]

(Testo delle domande e percentuale delle persone che hanno risposto a ciascuna domanda)

Tutte le domande dove non diversamente specificato sono a totale campione.

S1. Lei è... **RISPOSTA SINGOLA**

1. Uomo
2. Donna
3. Non binario

S2. Quanti anni ha? **NUMERICA**

→ SE ETA' < 18: RINGRAZIARE E CHIUDERE

|__|__| *inserire numero di anni*

S3. In quale regione ha sede la sua azienda? **RISPOSTA SINGOLA**

1. <lista Regioni>

S4. Che ruolo ricopre nella sua azienda? **RISPOSTA SINGOLA**

4. Imprenditore in azienda
5. Amministratore Delegato / CEO /Direttore Generale
6. C-Level manager
7. Dirigente / Direttore di funzione/ Manager
8. Quadro / Funzionario con responsabilità decisionali
9. Quadro / Funzionario senza responsabilità decisionali **CHIUDERE**
10. Impiegato **CHIUDERE**
11. Operaio / altra figura operativa **CHIUDERE**
12. Altro (specificare) _____ **CHIUDERE - SEMPRE ULTIMA**

→ SE S4 IN (7, 8, 9): RINGRAZIARE E CHIUDERE (fuori target decision maker)

S5. Quanti dipendenti ha la sua azienda? **RISPOSTA SINGOLA**

13. Meno di 10 **CHIUDERE**
14. 10 - 49
15. 50 - 249
16. 250 - 999
17. 1.000 e oltre

→ SE S5 = 1: RINGRAZIARE E CHIUDERE (fuori target dimensionale)

S6. In quale settore opera prevalentemente la sua azienda? **RISPOSTA SINGOLA - ORDINE RANDOM**

18. Agro alimentare
19. Automotive
20. Settore meccanico
21. Settore dell'elettronica
22. Robotica
23. Impiantistica e macchinari
24. Componentistica
25. Semilavorati per l'industria
26. Beni durevoli
27. Chimica e farmaceutico
28. Servizi di fornitura di acqua, elettricità e gas (estrazione e distribuzione)
29. Abbigliamento, tessile
30. Mobili e arredo
31. Costruzioni
32. Commercio all'ingrosso e al dettaglio
33. Horeca: Hotel, ristoranti e bar
34. Logistica e Trasporti
35. Nautico
36. Servizi bancari, assicurativi e finanziari
37. Servizi alle imprese
38. ICT e Software
39. Pubblica Amministrazione e Istruzione
40. Sanità e servizi sociali
41. Risorse umane
42. Altro (specificare) **SEMPRE ULTIMA**

S7. In quale area / funzione opera principalmente? **RISPOSTA SINGOLA - ORDINE RANDOM**

1. Procurement/Ufficio acquisti
2. **Risorse Umane** **->DECISION MAKER HR**
3. **ICT – Information and Communication Technology** **->DECISION MAKER ICT**
4. Vendite
5. Marketing e comunicazione
6. Finanza
7. Progettazione
8. Produzione
9. Supply chain (logistica e approvvigionamento)
10. Customer service
11. Ricerca e sviluppo

12. Legale
13. Direzione Generale
14. Amministrazione e controllo di gestione
15. Altro (specificare) **RISPOSTA APERTA**

DEFINIZIONE TARGET

→ TARGET 1 - DM HR (punto di vista di chi fa selezione): S7 =2 - n = 100

→ TARGET 2 - DM ICT (punto di vista tecnologico): S7 = 3 - n = 100

→ TARGET 3 - DM ALTRE FUNZIONI (punto di vista del need aziendale): altri codici - n = 100

SEZ. A - PROFILO: ESPOSIZIONE ALL'AI

A1. Quale frase descrive meglio la situazione della sua azienda rispetto all'AI? **RISPOSTA SINGOLA**

1. Abbiamo integrato l'AI nei processi operativi e nelle decisioni strategiche
2. Abbiamo integrato l'AI in processi operativi strutturati
3. Utilizziamo l'AI prevalentemente in attività operative circoscritte
4. Stiamo realizzando sperimentazioni o progetti pilota
5. Non utilizziamo ancora strumenti AI in modo significativo

A2. Quanto è stato rilevante, **ad oggi**, l'impatto dell'AI sulle attività svolte dai lavoratori nella sua azienda? **RISPOSTA SINGOLA**

1. Molto rilevante
2. Abbastanza rilevante
3. Poco rilevante
4. Per nulla rilevante

SEZ. B - AI E TRASFORMAZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI E DELLE COMPETENZE

B1. Quanto direbbe che l'introduzione dell'AI stia modificando i profili professionali ricercati e le competenze richieste dalla sua azienda? **RISPOSTA SINGOLA – RUOTARE MOLTO/PER NULLA**

1. Molto
2. Abbastanza
3. Poco
4. Per nulla

5. È ancora troppo presto per valutarlo **SEMPRE ULTIMA**

B2. Su quali aspetti l'AI sta incidendo maggiormente? Indichi al massimo tre risposte. **RISPOSTA MULTIPLA - MAX 3 - ORDINE RANDOM**

1. Attività operative quotidiane
2. Ruoli e responsabilità professionali
3. Competenze richieste ai candidati
4. Competenze richieste ai dipendenti attuali
5. Modalità di collaborazione tra persone e funzioni
6. Processi di selezione e assesment
7. Percorsi di crescita e sviluppo professionale
8. Modelli di leadership e supervisione
9. Altro (specificare) **SEMPRE ULTIMA**
10. Nessuno in modo rilevante **SINGOLA - SEMPRE ULTIMA**

B3. La sua azienda ha già iniziato a rivedere i profili professionali alla luce dei nuovi sviluppi legati all'AI? **RISPOSTA SINGOLA – RUOTARE 1-5/5-1**

1. Sì, la revisione è già integrata nei processi di gestione delle persone e nelle attività di business
2. Sì, in modo strutturato su più ruoli e attività
3. Sì, in modo parziale su alcuni ruoli o attività
4. Sono state avviate le prime riflessioni, ma non ancora interventi concreti
5. Il tema non è stato ancora affrontato

B4. Pensando complessivamente ai profili che saranno ricercati nei prossimi tre anni nell'area organizzativa in cui opera, come prevede che si distribuirà il peso delle seguenti tipologie di competenze? **RISPOSTA NUMERICA 0-100% - la somma deve fare 100%**

1. Competenze tecniche specialistiche (conoscenze e capacità specifiche necessarie per svolgere una determinata professione o attività)
2. Competenze digitali e nell'uso dell'AI (capacità di utilizzare strumenti digitali e applicazioni di AI, comprendendone opportunità e limiti)
3. Competenze di dominio (conoscenza del settore, dei processi aziendali, dei clienti e del contesto operativo)
4. Competenze trasversali e soft skill (pensiero critico, problem solving, autonomia, comunicazione, collaborazione e capacità di apprendimento)

B5. Rispetto agli ultimi 5 anni, come direbbe che è cambiato il peso di ciascuna delle seguenti competenze nella selezione dei profili all'interno della sua azienda? **RISPOSTA SINGOLA PER RIGA**

RIGHE

1. Competenze tecniche specialistiche (conoscenze e capacità specifiche necessarie per svolgere una determinata professione o attività)
2. Competenze digitali e nell'uso dell'AI (capacità di utilizzare strumenti digitali e applicazioni di AI, comprendendone opportunità e limiti)
3. Competenze di dominio (conoscenza del settore, dei processi aziendali, dei clienti e del contesto operativo)
4. Competenze trasversali e soft skill (pensiero critico, problem solving, autonomia, comunicazione, collaborazione e capacità di apprendimento)

COLONNE

1. Molto aumentato
2. Aumentato
3. Rimasto uguale
4. Diminuito
5. Molto diminuito

B7. Quanto direbbe che i profili oggi presenti nella sua azienda siano adeguati a coprire le competenze realmente necessarie nell'era dell'AI? **RISPOSTA SINGOLA**

1. Molto adeguati
2. Abbastanza adeguati
3. Poco adeguati
4. Per nulla adeguati

B8. Quanto ritiene che la sua azienda sia preparata ad affrontare i cambiamenti richiesti dall'introduzione dell'AI nei seguenti ambiti? **RISPOSTA SINGOLA PER RIGA**

RIGHE – ORDINE RANDOM

1. Cultura aziendale e apertura alla sperimentazione e al cambiamento
2. Competenze professionali necessarie per utilizzare l'AI nel lavoro
3. Attitudini individuali, come curiosità, adattabilità e capacità critica
4. Processi operativi e modalità di lavoro delle diverse funzioni
5. Ruolo dei manager e modalità di coordinamento dei team

COLONNE

1. Molto preparata
2. Abbastanza preparata
3. Poco preparata
4. Per nulla preparata

CHIEDERE SOLO SE TARGET HR

B9_HR. Nell'area in cui opera, dove si concentrano oggi le principali difficoltà nell'adeguare ruoli e competenze ai nuovi profili e requisiti professionali generati dall'AI? Indichi al massimo tre risposte. **RISPOSTA MULTIPLA – MAX 3 – ORDINE RANDOM**

1. Individuare con chiarezza i nuovi profili e le nuove competenze
2. Attrarre candidati con le competenze richieste
3. Valutare le competenze in selezione
4. Aggiornare le competenze delle persone già presenti in azienda
5. Allineare HR, business e ICT nella definizione dei fabbisogni
6. Formare manager e senior a riconoscere le nuove competenze
7. Aggiornare job description e job profile
8. Motivare al cambiamento e all'adozione di nuovi strumenti di lavoro
9. Altro (specificare) **APERTA**
10. Nessuna difficoltà in particolare **RISPOSTA SINGOLA**

CHIEDERE SOLO SE TARGET ICT

B9_ICT. Nell'area in cui opera, dove si concentrano oggi le principali difficoltà nell'adeguare ruoli e competenze ai nuovi profili e requisiti professionali generati dall'AI? Indichi al massimo tre risposte. **RISPOSTA MULTIPLA – MAX 3 – ORDINE RANDOM**

1. Integrare gli strumenti AI con i sistemi e le applicazioni già utilizzati
2. Rendere disponibili dati completi, aggiornati e di qualità adeguata
3. Garantire sicurezza, privacy e corretta gestione degli accessi
4. Definire regole operative chiare per l'utilizzo degli strumenti AI
5. Gestire richieste e priorità provenienti dalle diverse funzioni aziendali
6. Fornire assistenza e supporto agli utenti nell'utilizzo quotidiano dell'AI
7. Monitorare prestazioni, errori e rischi degli strumenti adottati
8. Gestire costi, licenze e rapporti con fornitori e piattaforme esterne
9. Adeguare rapidamente le competenze del team ICT alle nuove esigenze
10. Altro (specificare) **APERTA**
11. Nessuna difficoltà in particolare **RISPOSTA SINGOLA**

CHIEDERE SOLO SE TARGET DM GENERALI

B9_DM. Nell'area in cui opera, dove si concentrano oggi le principali difficoltà nell'adeguare ruoli e competenze ai nuovi profili e requisiti professionali generati dall'AI? Indichi al massimo tre risposte. **RISPOSTA MULTIPLA – MAX 3 – ORDINE RANDOM**

1. Individuare le attività in cui l'AI può essere concretamente utile
2. Integrare gli strumenti AI nei processi e nelle modalità di lavoro esistenti
3. Evitare duplicazioni o passaggi aggiuntivi rispetto al modo di lavorare precedente
4. Verificare la correttezza e la qualità dei risultati prodotti con l'AI
5. Stabilire quali attività affidare all'AI e quali mantenere sotto responsabilità delle persone

6. Ridefinire la distribuzione delle attività e delle responsabilità all'interno del team
7. Sviluppare nelle persone le capacità necessarie per utilizzare l'AI nel lavoro quotidiano
8. Motivare le persone a modificare abitudini e modalità di lavoro consolidate
9. Mantenere collaborazione, confronto e condivisione delle conoscenze nel team
10. Altro (specificare) **APERTA**
11. Nessuna difficoltà in particolare **RISPOSTA SINGOLA**

SEZ. C - TALENT ATTRACTION, SELEZIONE E ASSESSMENT

C1. Quanto direbbe che i processi di selezione attuali della sua azienda siano adeguati a riconoscere le nuove competenze richieste dall'evoluzione dell'AI? **RISPOSTA SINGOLA**

1. Molto adeguati
2. Abbastanza adeguati
3. Poco adeguati
4. Per nulla adeguati

C2. Quali strumenti considera oggi più efficaci per valutare i candidati? Indichi al massimo tre risposte. **RISPOSTA MULTIPLA - MAX 3 - ORDINE RANDOM**

1. CV
2. Colloquio tradizionale
3. Colloquio tecnico
4. Test di competenze
5. Assesment center
6. Business case
7. Simulazioni pratiche
8. Prove operative sul campo
9. Hackathon
10. Gamification
11. Prove di utilizzo dell'AI
12. Valutazione del portfolio/casi reali
13. Altro (specificare) **RISPOSTA APERTA**

C3. Quali strumenti diventeranno più rilevanti nei prossimi anni per valutare competenze e potenziale? Indichi al massimo tre risposte. **RISPOSTA MULTIPLA - MAX 3 - ORDINE RANDOM**

1. CV
2. Colloquio tradizionale
3. Colloquio tecnico

4. Test di competenze
5. Assesment center
6. Business case
7. Simulazioni pratiche
8. Prove operative sul campo
9. Hackathon
10. Gamification
11. Prove di utilizzo dell'AI
12. Valutazione del portfolio/casi reali
13. Altro (specificare) **RISPOSTA APERTA**

C4. Rispetto all'adozione di strumenti innovativi di selezione e assessment, come business case, simulazioni pratiche, prove di utilizzo dell'AI, hackaton... in che posizione direbbe che sia oggi la sua azienda? **RISPOSTA SINGOLA**

1. Sono integrati in modo strutturato nei processi di selezione della maggior parte dei profili
2. Sono utilizzati regolarmente, ma solo per alcuni profili o fasi
3. Sono in corso sperimentazioni o progetti pilota
4. L'introduzione è prevista, ma non è ancora iniziata
5. Non sono ancora stati introdotti né pianificati

C5. Quale frase descrive meglio l'evoluzione dell'approccio della sua azienda alla ricerca e selezione delle persone alla luce dell'AI? **RISPOSTA SINGOLA**

1. Abbiamo ripensato in modo strutturato competenze ricercate e processi di selezione
2. Abbiamo introdotto cambiamenti significativi solo in alcune fasi o per alcuni profili
3. Stiamo sperimentando nuovi criteri o strumenti, ma senza un cambiamento strutturato
4. Pensiamo sia necessario cambiare, ma i processi sono rimasti sostanzialmente invariati
5. Non abbiamo affrontato il tema

C7. Negli ultimi anni, come è cambiata l'importanza attribuita alle seguenti competenze e caratteristiche nella ricerca e selezione dei candidati?
RISPOSTA SINGOLA PER RIGA – ORDINE RANDOM

RIGHE

1. Competenze tecniche specialistiche
2. Competenze digitali
3. Competenze di dominio / conoscenza del settore
4. Esperienza pregressa nel ruolo
5. Capacita' di usare strumenti AI
6. Capacita' di validare output prodotti dall'AI

7. Pensiero critico
8. Problem solving
9. Autonomia operativa
10. Capacita' relazionali e collaborative
11. Comunicazione
12. Capacita' di apprendimento continuo
13. Leadership

COLONNE

1. Molto aumentata
2. Aumentata
3. Rimasta invariata
4. Diminuita
5. Molto diminuita

C8. Quanto ritiene accettabile chiedere ai candidati di usare strumenti AI durante una prova di selezione? **RISPOSTA SINGOLA**

1. Dovrebbe diventare parte integrante della valutazione
2. Generalmente accettabile, se coerente con il ruolo
3. Accettabile solo in casi molto specifici
4. Inaccettabile

SE TARGET HR

C9. Quanto ritiene accettabile l'utilizzo dell'AI nelle seguenti fasi del processo di selezione?
RISPOSTA SINGOLA PER RIGA

RIGHE – ORDINE RANDOM

1. Analizzare e classificare i CV ricevuti
2. Suggerire i candidati da approfondire attraverso un colloquio
3. Valutare le risposte fornite durante test o prove pratiche
4. Formulare una raccomandazione al selezionatore
5. Escludere automaticamente un candidato dal processo
6. Prendere la decisione finale di assunzione

COLONNE

1. Molto accettabile
2. Abbastanza accettabile
3. Poco accettabile
4. Per nulla accettabile

C10. Quanto è d'accordo con le seguenti affermazione relative all'utilizzo della AI nei processi di selezione e di mobilità interna? **RISPOSTA SINGOLA PER RIGA**

RIGHE

1. I candidati dovrebbero essere informati quando l'AI viene utilizzata per valutarli
2. Le decisioni rilevanti dovrebbero essere sempre verificate da una persona
3. Gli strumenti utilizzati dovrebbero essere controllati periodicamente per prevenire bias e discriminazioni
4. I criteri con cui l'AI contribuisce alla valutazione dovrebbero essere comprensibili

COLONNE

1. Molto d'accordo
2. Abbastanza d'accordo
3. Poco d'accordo
4. Per nulla d'accordo

SEZ. E - JUNIOR, SENIOR E COSTRUZIONE DELL'ESPERIENZA

E1. Nei prossimi tre anni, quale effetto prevede che l'AI avrà sulla domanda di profili junior nella sua azienda? **RISPOSTA SINGOLA**

14. La ridurrà significativamente
15. La ridurrà parzialmente
16. La aumenterà, perché serviranno nuove competenze
17. Cambierà il tipo di profili junior ricercati, ma non il loro numero
18. Non avrà effetti rilevanti

E2. Quali attività oggi affidate ai profili junior sono o potrebbero essere maggiormente automatizzate o supportate dall'AI? Indichi al massimo 3 risposte **RISPOSTA MULTIPLA - MAX 3 - ORDINE RANDOM**

1. Ricerca e raccolta di informazioni
2. Produzione di prime bozze di testi, documenti o presentazioni
3. Analisi dati di base e reporting
4. Attività amministrative e operative ricorrenti
5. Customer support o gestione di richieste standard
6. Scrittura o revisione di codice semplice
7. Controllo documentale e verifica preliminare di materiali
8. Sintesi di documenti, meeting o conversazioni
9. Produzione ed editing di immagini, video e altri contenuti visivi
10. Altro (specificare) **RISPOSTA APERTA**
11. Nessuna attività in modo rilevante **SINGOLA - SEMPRE ULTIMA**

E3. Quanto è d'accordo con l'idea per cui, automatizzando le attività più semplici, l'AI rischia di ridurre le occasioni attraverso cui i junior imparano il mestiere? **RISPOSTA SINGOLA**

1. Molto d'accordo
2. Abbastanza d'accordo
3. Poco d'accordo
4. Per nulla d'accordo

E4. Secondo lei, l'introduzione dell'AI sta aumentando le aspettative verso i profili junior, richiedendo fin dall'ingresso maggiore autonomia, capacità di giudizio e responsabilità nella verifica del lavoro? **RISPOSTA SINGOLA**

1. Sì, molto
2. Sì, in parte
3. Non in modo rilevante

E5. Con l'introduzione dell'AI, come dovrebbe evolvere il ruolo dei profili senior nei confronti dei junior? Indichi le tre direzioni principali. **RISPOSTA MULTIPLA - MAX 3 - ORDINE RANDOM**

1. Trasmettere conoscenze, esperienza e comprensione del contesto aziendale
2. Aiutare i junior a sviluppare autonomia, giudizio e capacità decisionale
3. Insegnare a utilizzare l'AI in modo critico e a verificarne gli output
4. Garantire la qualità del lavoro e assumere la responsabilità della validazione finale
5. Creare occasioni di apprendimento pratico, anche per le attività che potrebbero essere automatizzate
6. Assegnare attività progressivamente più complesse, accompagnando la crescita professionale
7. Definire regole e limiti per un utilizzo responsabile dell'AI
8. Altro (specificare) **RISPOSTA APERTA**
9. Il ruolo dei senior non dovrebbe cambiare in modo rilevante **SINGOLA - SEMPRE ULTIMA**

E6. Quanto ritiene probabile che una potenziale riduzione degli ingressi di profili junior produca, nel medio-lungo periodo, ciascuna delle seguenti conseguenze? **RISPOSTA SINGOLA PER RIGA**

RIGHE – ORDINE RANDOM

1. Una minore disponibilità futura di profili senior con competenze adeguate
2. Maggiori difficoltà nel garantire la successione nei ruoli chiave
3. Una minore diversità generazionale all'interno dei team
4. Una minore capacità di innovazione e rinnovamento dell'organizzazione

5. Minori opportunità di lavorare in team e quindi di sviluppare competenze di leadership

COLONNE

1. Molto probabile
2. Abbastanza probabile
3. Poco probabile
4. Per nulla probabile

E7. Come dovrebbe intervenire l'azienda per garantire la costruzione dei senior di domani, a fronte di una possibile riduzione dei profili junior? Indichi al massimo 3 risposte. **RISPOSTA MULTIPLA - MAX 3 - ORDINE RANDOM**

1. Continuare a inserire junior anche nelle attività parzialmente automatizzabili
2. Ridisegnare i ruoli junior intorno ad attività nuove e a maggiore valore
3. Creare percorsi strutturati di apprendimento e affiancamento in cui i junior utilizzino l'AI in modo guidato
4. Assegnare ai senior obiettivi espliciti di coaching e trasferimento delle competenze
5. Introdurre rotazioni tra ruoli, funzioni e progetti
6. Rafforzare academy e programmi graduate
7. Collaborare maggiormente con università e sistema educativo
8. Altro (specificare) **RISPOSTA APERTA**
9. Non ritengo necessario un intervento specifico **RISPOSTA SINGOLA**

SEZ. F - FORMAZIONE, UPSKILLING E RESPONSABILITA' DELLO SVILUPPO COMPETENZE

Base rispondenti n= 356

F1. Nella sua azienda sono presenti percorsi di formazione dedicati allo sviluppo delle competenze necessarie per lavorare con l'AI? **RISPOSTA SINGOLA**

1. Sì, già attivi
2. Sì, previsti ma non ancora attivati
3. No
4. Non saprei

F2. Quanto pensa che l'offerta formativa oggi disponibile nella sua azienda è adeguata rispetto ai nuovi fabbisogni generati dall'AI? **RISPOSTA SINGOLA**

1. Molto adeguata
2. Abbastanza adeguata
3. Poco adeguata
4. Per nulla adeguata

F3. Quali popolazioni aziendali hanno maggiore bisogno di upskilling nell'era dell'AI? Indichi al massimo due risposte. **RISPOSTA MULTIPLA - MAX 2 - ORDINE RANDOM**

1. Profili junior
2. Profili senior
3. Middle manager
4. Top manager
5. Tutta la popolazione aziendale **SINGOLA - SEMPRE ULTIMA**

F4. Chi dovrebbe avere la responsabilità principale dello sviluppo delle competenze necessarie nell'era dell'AI? **RISPOSTA SINGOLA**

1. Azienda nel suo complesso
2. Funzione HR
3. Manager di linea
4. Funzione ICT / Digital
5. Singoli lavoratori in autonomia
6. Sistema educativo e università
7. Partner esterni / società di formazione / consulenti
8. Altro (specificare) **RISPOSTA APERTA**

SEZ. G - CONTRIBUTO DEI PARTNER SPECIALIZZATI ALL'INNOVAZIONE DELLA SELEZIONE

G1. Quanto ritiene importante il contributo di partner esterni specializzati per aiutare la sua organizzazione ad adeguare ruoli, competenze e processi di selezione ai cambiamenti introdotti dall'AI? **RISPOSTA SINGOLA – RUOTARE**

1. Molto importante
2. Abbastanza importante
3. Poco importante
4. Per nulla importante

Base rispondenti n= 360

G2. In quali aree il contributo di un partner esterno specializzato potrebbe essere più utile? Indichi al massimo tre risposte. **RISPOSTA MULTIPLA - MAX 3 - ORDINE RANDOM**

1. Ridefinizione dei job profile
2. Disegno di nuovi assessment e prove pratiche
3. Formazione di HR e recruiter
4. Formazione dei manager
5. Governance dell'AI nei processi people
6. Change management
7. Comunicazione interna

8. Selezione di strumenti e partner tecnologici
9. Analisi dei fabbisogni di competenze
10. Altro (specificare) **RISPOSTA APERTA**
11. Nessuna area in particolare **SINGOLA - SEMPRE ULTIMA**
12. Non so **SINGOLA - SEMPRE ULTIMA**

Base rispondenti n= 356

G3. In quali ambiti un partner esterno specializzato potrebbe offrire il maggiore valore aggiunto nell'innovazione dei processi di ricerca e selezione? Indichi al massimo tre risposte.
RISPOSTA MULTIPLA - MAX 3 - ORDINE RANDOM

1. Individuare gli strumenti di valutazione più adatti ai profili ricercati
2. Progettare o adattare assessment, business case e prove pratiche
3. Integrare i nuovi strumenti nei processi di selezione già esistenti
4. Formare HR, recruiter e manager al loro utilizzo
5. Verificare l'efficacia, l'affidabilità e l'equità degli strumenti adottati
6. Valutare meglio le nuove competenze richieste ai candidati
7. Ampliare la varietà dei candidati intercettati
8. Raggiungere profili non convenzionali o difficili da individuare attraverso i canali abituali
9. Altro (specificare) **RISPOSTA APERTA**
10. Nessun ambito in particolare **RISPOSTA SINGOLA - SEMPRE ULTIMA**
11. Non so **RISPOSTA SINGOLA - SEMPRE ULTIMA**

Base rispondenti n= 355

G4. Pensando nello specifico ai profili professionali futuri, in quali aspetti un partner esterno specializzato potrebbe offrire il maggiore valore aggiunto? Indichi al massimo tre risposte.
RISPOSTA MULTIPLA – MAX 3 – ORDINE RANDOM

1. Individuare le competenze tecniche e specialistiche più rilevanti per ciascun ruolo
2. Identificare le competenze trasversali e le attitudini più adatte allo specifico profilo
3. Tradurre le esigenze del business in profili professionali e criteri di selezione concreti
4. Anticipare come evolveranno i ruoli già presenti in azienda
5. Individuare nuovi profili professionali che l'azienda non sta ancora considerando
6. Riconoscere competenze trasferibili provenienti da ruoli, settori o percorsi differenti
7. Definire strumenti di valutazione coerenti con le competenze richieste dal ruolo
8. Confrontare i profili aziendali con l'evoluzione del mercato del lavoro
9. Altro (specificare) **SEMPRE ULTIMA**
10. Nessun valore aggiunto in particolare **RISPOSTA SINGOLA – SEMPRE ULTIMA**
11. Non so **RISPOSTA ESCLUSIVA – SEMPRE ULTIMA**

ALLEGATO A – COMUNI DI RILEVAZIONE

Opzione a). Elenco dei Comuni[4] Inserire, nella casella di testo, l'elenco dei comuni in formato tabella.

Alessandria
Ancona
Bari
Bergamo
Bologna
Bolzano/Bozen
Brescia
Brindisi
Cagliari
Caltanissetta
Campobasso
Caserta
Catania
Catanzaro
Como
Firenze
Foggia
Forlì-Cesena
Genova
La Spezia
L'Aquila
Latina
Lecco
Livorno
Lodi
Macerata
Mantova
Massa-Carrara
Messina
Milano
Modena
Monza e della Brianza
Napoli
Novara
Padova
Pavia
Pescara
Prato
Ravenna
Reggio Calabria
Rimini
Roma
Salerno
Savona
Taranto
Terni
Torino
Trento
Treviso
Trieste

Varese
Venezia
Verbano-Cusio-Ossola
Vercelli
Verona
Vicenza

Excellera Intelligence srl
Socio unico Excellera Advisory Group S.p.A
Viale Vittorio Emanuele II, 23
24121 Bergamo (BG)
Part. IVA: 03960280166