

RESOL/E

by ErgonGroup



HR SMART & AI DIRETTA LIVE

mar 21.04 | 14:30-15:30

RESOL/E

Resolve è la società di consulenza di ErgonGroup

ErgonGroup è un gruppo **attivo da 20 anni** che accompagna organizzazioni, persone e territori nella **crescita** e nel **cambiamento** con un approccio **etico e sostenibile**.

Agiamo sugli asset fondamentali per la crescita e per l'innovazione: le **Persone** e le **Tecnologie**.

Con le nostre società offriamo servizi di **consulenza strategica e digitalizzazione**, di **formazione**, di **ricerca e selezione del personale** e **politiche attive per il lavoro**.

RESOL/E

Shape a **better** way

Il tuo partner tecnologico
per il cambiamento



UPSKILL

Impara. **Cresci**. Evolvi.

Leader nella formazione
che guida il cambiamento



JÖbros

Le strade del **lavoro**

La tua agenzia per il lavoro
non convenzionale



ergonGROUP

Persone. Tecnologie. Cambiamento.

/ CHI SIAMO



SPEAKER

SILVIA PIRRIONI

HR Consultant Referente Tecnico @RESOLVE

HR Consultant nel team BPI di Resolve. **Supporta aziende e PMI in strategia HR, performance management e sviluppo organizzativo, migliorando processi e coinvolgimento delle persone.** Dottorato in HRM (Nottingham Trent University) e Master in HRM (University of Manchester). In precedenza, docente di management e HR. Supporta le aziende con un approccio pragmatico, orientato a risultati misurabili e alla crescita delle persone.

/ CHI SIAMO



SPEAKER

MATTIA GRANDIN

Head of Sales Area Digital @RESOLVE

Si occupa di trasformazione e sviluppo digitale, supportando le organizzazioni nell'analisi dei bisogni e nella definizione di strategie efficaci. Ha progettato percorsi basati sul Modern Work, attraverso Microsoft 365, SharePoint, Copilot e Power BI per migliorare collaborazione, efficienza e sicurezza. Crede nel ruolo della tecnologia come mezzo e non come un fine: il valore nasce sempre dalle persone.

/ AGENDA

1

DA HR AMMINISTRATIVO A HR STRATEGICO: COME LA DIGITALIZZAZIONE SUPPORTA L'EVOLUZIONE DELLA FUNZIONE HR

- *Cosa significa essere un HR strategico ed agire da HR Business Partner*
- *Come si affronta la digitalizzazione dei processi HR*
- *Un'evoluzione che trasforma l'HR da funzione di servizio ad abilitatore strategico del business*

2

LIVE POLL: MATRICE DI MATURITA' HR

- *Dove si posiziona la vostra funzione HR in questo percorso evolutivo?*
- *Quali sono le opportunità per introdurre agenti, chatbot, AI a supporto della funzione HR*
- *Trasformare i dati in informazioni: il valore del dato per previsioni e decisioni strategiche*

3

CONCLUSIONI - Q&A LIVE

RESOL/E

/ CONTESTO

PERCHE' IL TEMA è RILEVANTE?



Engagement e benessere sotto pressione

Solo il **20%** dei lavoratori nel mondo è engaged

In Europa il dato scende al **12%** (Italia: **11%**)

Il basso engagement costa **~9–10 trilioni di dollari l'anno**, pari a **circa il 9% del PIL globale**

Fonte: Gallup, State of the Global Workplace 2026



Troppo tempo speso in attività a basso valore

Il **41% del tempo di lavoro** è assorbito da burocrazia, attività manuali e processi inefficienti

Solo **1 azienda su 5** riesce davvero a semplificare il lavoro

Fonte: Deloitte, Global Human Capital Trends

/ CONTESTO

PERCHE' IL TEMA È RILEVANTE?



Molti dati HR, pochi insight reali

64% delle aziende riconosce il valore dei KPI HR per il business

Ma solo **45%** li considera davvero efficaci nel dimostrare l'impatto economico

73% ha accesso ai dati di altre funzioni, ma fatica a integrarli

Fonte: Osservatorio HR 2025 – Zucchetti



AI: grande interesse, poca integrazione

Solo **15% delle aziende** utilizza oggi AI nei processi HR

Il **78%** vede nell'AI un grande valore per **analisi dati e insight predittivi**,
ma spesso resta uno strumento "isolato"

Solo **5%** delle organizzazioni governa in modo strutturato **qualità, sicurezza e affidabilità dei dati HR**

Fonte: Osservatorio HR 2025 – Zucchetti · Deloitte, Global Human Capital Trends 2026

/ OBIETTIVO

Che cosa significa essere un HR Business Partner?

Analizzeremo come **l'introduzione degli strumenti** sia finalizzata **all'evoluzione strategica** della funzione **HR**.



/ SCALA MATURITA' HR STRATEGICO

Come si posiziona la funzione HR in azienda



HR AMMINISTRATIVO

- HR focalizzato su adempimenti e gestione dell'urgenza. Persone gestite prevalentemente come "costo" o risorsa operativa.
- Recruitment e formazione reattiva; assenza di performance management
- HR percepito come funzione di servizio; assenza di KPI



HR OPERATIVO

- HR garantisce processi base e supporta l'organizzazione, ma con un approccio principalmente tattico.
Processo di selezione e formazione gestito da HR su richieste interne ; valutazione performance annuale con focus documentale
- HR percepito come esecutore; processi chiave presenti ma non integrati; impatto su engagement e performance limitato.



HR BUSINESS PARTNER

- HR traduce il piano industriale in strategie di people management e contribuisce al miglioramento delle performance organizzative attraverso processi strutturati e coerenti.
- Processi chiave integrati: workforce planning, recruitment, formazione e sviluppo, piani di carriera, BSC e performance management, total rewards
- HR come motore di evoluzione organizzativa; KPI HR chiari e misurabili

DA EXCEL ALL'AI, PASSI PER ABILITARE UNA TRASFORMAZIONE SMART

Cosa significa digitalizzare i processi HR?

/ Passare dal dato sparso...

Oggi in molte aziende i dati HR sono come pezzi di un puzzle

Posizionati in luoghi e sistemi diversi:

- Ferie in un file
- Formazione in una serie di directory
- Note spese in un app/gestionale
- Feedback in qualche survey dimenticata



/ ...al dato che racconta una storia.

Digitalizzare vuol dire **unire quei pezzi**, creare un unico sistema in cui

- ✓ l'HR non deve più “inserire” informazioni
- ✓ il management può decidere su dati reali
- ✓ le persone vivono un'esperienza semplice, chiara, coerente.



/ Digitalizzare i processi HR

Passare da 'amministrare persone' a **'orchestrare talenti con l'aiuto dei dati e del digitale'**.

La digitalizzazione HR è un abilitatore, non il fine.

Il valore nasce quando:

- ✓ i processi sono chiari
- ✓ i dati sono usati
- ✓ **HR** guida le decisioni



/ Passi per abilitare trasformazione

- **Digitalizzazione:** predispongo il dato
- **Automazione:** risparmio tempo, meno errori
- **BI:** leggo analitiche per decisioni strategiche
- **Agent & AI:** fruisco i dati

ESEMPI CONCRETI

Digitalizzazione Avanzata Processi HR

Un passo evolutivo

HR + IT: dalla resistenza alla alleanza

/ HR + IT: dalla resistenza alla alleanza

HR e IT sono stati visti come due mondi diversi...

...uno 'soft', fatto di persone, l'altro 'tech', fatto di sistemi.

Oggi le aziende che corrono di più sono quelle in cui **HR e IT non solo collaborano... a volte si fondono:**

- ✓ L'HR porta la visione sulle persone.
- ✓ L'IT porta la capacità di tradurla in processi, dati, automazioni, AI



/ HR + IT: dalla resistenza alla alleanza

HR e IT sono stati visti come due mondi diversi

Trasformare la complessità in **esperienze semplici**, per chi lavora in azienda.

Users

- Dipendenti
- Ufficio HR
- Direzione (scelte strategiche)
- Stakeholder (employer branding)

DA EXCEL ALL'AI: I PASSI PER ABILITARE UNA TRASFORMAZIONE SMART

Matrice di maturità

/ Analisi della Maturità HR: dove siamo oggi?



/ Scala di Maturità HR Strategico

HR AMMINISTRATIVO

Posizionamento complessivo

HR è focalizzata su adempimenti e gestione dell'urgenza. Le persone sono gestite prevalentemente come "costo" o risorsa operativa.

Recruitment & Selezione

- Non esiste un processo strutturato
- Inserimenti gestiti in modo informale dai manager
- HR coinvolta solo marginalmente o per aspetti burocratici

Formazione & Sviluppo

- Limitata alla formazione obbligatoria (compliance)
- Nessun piano formativo
- Sviluppo affidato all'iniziativa individuale

Performance Management

- Assente o totalmente informale
- Feedback sporadici, non tracciati
- Nessun collegamento tra risultati e sviluppo

Indicatori tipici

- Scarsa chiarezza su ruoli e aspettative
- Elevata dipendenza dalle singole persone chiave
- * HR percepita come funzione "di servizio"

/ Scala di Maturità HR Strategico

HR OPERATIVO

Posizionamento complessivo

HR garantisce processi base e supporta l'organizzazione, ma con un approccio principalmente reattivo e tattico.

Recruitment & Selezione

- Processo standard gestito da HR
- Decisioni guidate dalle richieste dei manager
- Limitato contributo alla definizione dei fabbisogni

Formazione & Sviluppo

- Corsi attivati su richiesta interna o opportunità finanziate
- Iniziative frammentate
- Scarsa misurazione dell'efficacia

Performance Management

- Valutazione annuale formale
- Focus documentale e di compliance
- Feedback poco tempestivi e poco orientati allo sviluppo

Indicatori tipici

- Processi esistenti ma poco integrati
- HR vista come "esecutore"
- Limitato impatto su engagement e performance

/ Scala di Maturità HR Strategico

HR IN TRANSITO VS BUSINESS PARTNER

Posizionamento complessivo

HR collabora attivamente con il business e contribuisce al miglioramento delle performance organizzative attraverso processi strutturati e coerenti.

Recruitment & Selezione

- HR e manager co-definiscono profili e competenze
- Processi di selezione strutturati e replicabili
- Migliore qualità degli inserimenti

Formazione & Sviluppo

- Analisi dei fabbisogni per ruolo
- Percorsi formativi mirati alle competenze attuali
- Integrazione con altri processi HR

Performance Management

- Processo periodico con obiettivi chiari e griglie di valutazione
- Feedback strutturati e bidirezionali
- Focus sulla performance individuale
- link con business limitato

Indicatori tipici

- Chiarezza delle aspettative
- Migliore sviluppo delle competenze
- HR riconosciuta come partner interno

/ Scala di Maturità HR Strategico

HR STRATEGICO – TRASFORMATIVO

Posizionamento complessivo

HR è parte attiva della strategia aziendale e contribuisce direttamente ai risultati di business e alla sostenibilità organizzativa.

Recruitment & Selezione

- HR anticipa i fabbisogni futuri
- Workforce planning integrata con la strategia del business
- Focus su competenze chiave e potenziale

Formazione & Sviluppo

- Piani di sviluppo strategici (upskilling, reskilling, leadership)
- Forte integrazione con performance management, piani di carriera e succession planning
- Misurazione dell'impatto sul business

Performance Management

- Sistema integrato e continuo
- Allineamento tra obiettivi individuali, di team e di business
- Performance usata come leva di sviluppo, engagement e reward

Indicatori tipici

- Cultura del feedback e dell'apprendimento continuo
- Elevato engagement e retention
- HR come motore di evoluzione organizzativa

/ Analisi della Maturità HR: Dove siamo oggi?



/ DIGITALIZZAZIONE PROCESSI HR

Come la digitalizzazione dei processi HR facilita l'evoluzione strategica della funzione people management

FASE	OPPORTUNITA' HR	PRATICHE HR E INDICATORI	DIGITALIZZAZIONE ABILITANTE
HR AMMINISTRATIVO	Strutturare pratiche HR di base per garantire affidabilità operativa e iniziare a dialogare con i manager su bisogni organizzativi concreti.	Job Description formalizzate, Onboarding Strutturato, Tracciamento ferie/assenze/permessi/rimborsi spese; KPI: % processi HR documentati, riduzione errori amministrativi	Digitalizzazione processi, Workflow amministrativi (ferie, permessi), Gestione documentale (FP)
HR IN TRANSIZIONE	Evolvere verso un ruolo strategico, collegando le decisioni su persone e competenze ai bisogni del business tramite dati semplici.	Recruiting strutturato, Employer Branding, Piani formativi per ruolo, Skill Matrix, Performance Review annuali; KPI: time-to-hire, turnover, ore formazione per FTE, engagement	Report di base su KPI HR Workflow, Chatbot AI (su gestione documentazione e workflow), LMS
HR STRATEGICO DATA-ENABLED	Anticipare fabbisogni e guidare scelte organizzative, integrando HR practices e dati a supporto della strategia aziendale.	BSC (BalancedScoreCard), Performance Management, Workforce Planning, Piani di carriera, Skill gap analysis; KPI: performance, engagement, training ROI	Integrazione dati HR; Dashboard evolute, Agent BI evoluti su descrittivo della singola RU e del collettivo
HR ORCHESTRATORE DATA-DRIVEN	Influenzare decisioni strategiche di crescita e sostenibilità utilizzando dati e strumenti AI	People analytics predittivi (turnover, skill shortage), Correlazione People KPI - Business KPI, Scenari workforce "what-if"	Agent AI predittivi orchestrati su insieme di dati

DA EXCEL ALL'AI: I PASSI PER ABILITARE UNA TRASFORMAZIONE SMART

AI: da paura a potenziatore

/ Quando parliamo di AI in HR...

Il case Resolve – All'interno di una Intranet Share Point

Il punto non è sostituire il giudizio umano, ma **potenziarlo**:

- ✓ **AI** che aiuta a scrivere annunci più chiari e inclusivi.
- ✓ **Agent** che rispondono alle domande standard dei dipendenti.
- ✓ **Chatbot** che recuperano policy, contratti, informazioni in pochi secondi.

L'HR guadagna tempo, qualità del dato, capacità di leggere trend e segnali deboli.
Con una condizione fondamentale:

- **scegliere soluzioni sicure,**
- **compliant, che rispettano il dato (AI ACT, NIS2, GDPR).**



/ Digitalizzazione Avanzata dei Processi HR

Il case Resolve – All'interno di una Intranet Share Point

Obiettivi

Piattaforma unica, affidabile e scalabile, in grado di:

- centralizzare i dati
- automatizzare i processi amministrativi
- e migliorare l'esperienza complessiva di dipendenti e HR

Risultato

- Digitalizzazione e automazione processi
- User experience e Power Apps
- AI & Agentificazione

Conclusione

/ Persone, Tecnologia e Cambiamento

Non è solo una trasformazione tecnologica, bensì di paradigma.

HR Tradizionale

Focus su regole

Reattiva

Orientata al processo

“Cosa dice la norma?”

Digitalizzazione limitata (strumenti amministrativi, archiviazione, payroll)

Dati usati a consuntivo

Tecnologia come supporto operativo

HR Business Partner

Focus su impatto sul business

Proattiva

Orientata al risultato

“Cosa serve al business, nel rispetto della norma?”

Digitalizzazione avanzata e integrata (HR analytics, piattaforme collaborative, AI a supporto delle decisioni)

Dati usati in modo predittivo e decisionale

Tecnologia come abilitatore strategico

/ Trasformazione ed Evoluzione HR

Non è solo una trasformazione tecnologica, bensì di paradigma.

L'HR diventerà **l'architetto dell'esperienza delle persone in azienda**, supportato da dati, digitale e AI.

Il vantaggio è che non serve implementare tutto subito.

Si parte da un processo, da un silos informativo da unire, da un primo workflow automatizzato. Ma ogni passo in questa direzione genera **tempo, fiducia, qualità**.

E in un mercato in cui tutti possono comprare le stesse tecnologie, la vera differenza la fa chi sa usarle per mettere **le persone al centro, in modo concreto e strategico**.

«La tecnologia è il mezzo per guidare il cambiamento, e le persone scelgono come usarla per creare il futuro»

Guida Trasparenza Retributiva

/ Orizzonte Sostenibilità

Un nuovo evento



Mogliano Veneto (TV)

Con il supporto di dieci esperti ESG, tratteremo in forma concreta come:

- tracciare grandi **volumi di dati**
- gestire il **rischio energetico**
- costruire una sostenibilità organizzativa con criteri di **trasparenza retributiva**
- mantenere un buon **rating per l'accesso al credito**



<https://www.resolve-consulenza.it/eventi/orizzonte-sostenibilita-2026/>

RESOL / E

/ Un nuovo appuntamento

Per lo sviluppo delle competenze personali e nel lavoro

Una masterclass di 10 incontri

- **Destinatari/e:** dirigenti, manager, team leader e professionisti HR che guidano e gestiscono persone e processi
- **Obiettivo:** sviluppare benessere individuale e migliorare le performance professionali
- **Approccio:** programma innovativo, che alterna teoria ad attività pratiche
- **Metodo:** integrazione di teoria, esercitazioni pratiche e attività di gruppo per un apprendimento continuo e concreto



Scopri il primo
appuntamento



HR Smart & AI

/ CONTATTI

Resolve è la società di consulenza di ErgonGroup

CONTATTI

✉ info@resolve-consulenza.it

🌐 www.resolve-consulenza.it

☎ +39 049 636 5600

Sede legale

Viale Dell'Industria, 21
35129 – Padova (PD)

Sedi operative

Friuli Venezia Giulia, Veneto

RESOL/E

RESOL/E

by ErgonGroup