

AI E COMPETENZE DEI LAVORATORI

Costruire le macchine, allenarle,
governare il valore che producono.

GIANLUCA SPOLVERATO

Founder di **laborability**



laborability
talking about work

Dritto
WELFARE SENZA DEVIAZIONI



DECENTRAL
THE UNCONSULTING COMPANY



2026 | **INS**
57° INCONTRO
NAZIONALE
DI STUDI

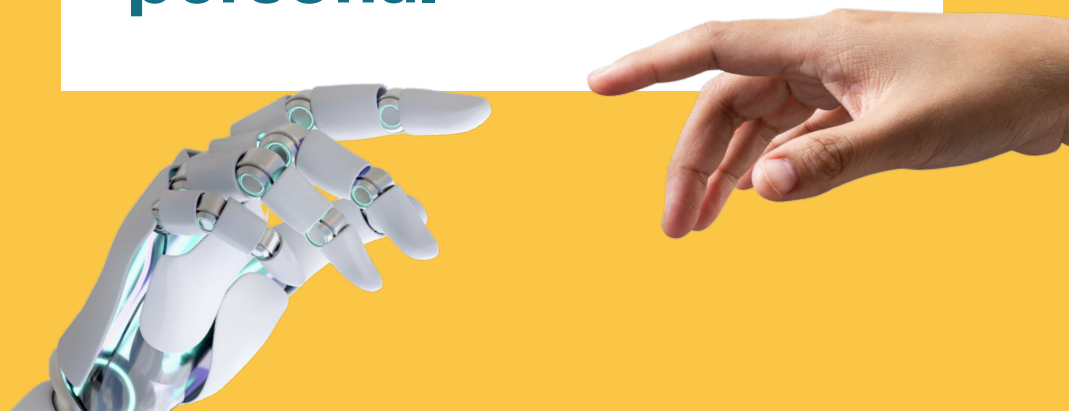
**Nel tempo
dell'intelligenza
artificiale non ci
servono eserciti di
prompt engineer.**

**Ci servono architetti
del lavoro e maestri
di mestiere.**

Gli architetti
costruiscono
il sistema.

I maestri di mestiere
gli **insegnano** a
funzionare.

**E spesso dovranno
essere la stessa
persona.**



La domanda da farsi

Chi sarà capace di
costruire il sistema dentro
cui l'intelligenza artificiale
lavora?

E chi avrà il sapere
necessario per **allenarlo**?



Il caso laborability: non abbiamo comprato uno strumento, abbiamo disegnato un sistema

A un certo punto abbiamo capito che **non potevamo** continuare ad aggiungere strumenti di intelligenza artificiale uno sopra l'altro.

Un agente **editoriale**.

Un assistente **legale**.

Un agente per le **vendite**.

Un sistema per il **marketing**.



Avremmo creato una collezione di giocattoli tecnologici, **non un'organizzazione più intelligente.**

Per questo abbiamo costruito prima l'architettura.

Il **Work Operating System (WOS)** è la cabina di regia che governa:

Visione e direzione

Standard e regole

Conoscenza e agenti

Accessi e sicurezza

Monitoraggio

Priorità e investimenti

Evoluzione continua

Sotto questa cabina di regia ci sono gli **ambiti operativi**:

Contenuti

Commerciale

Servizi legali e consulenza

Operazioni straordinarie

Prodotti

Organizzazione

Performance

L'intelligenza artificiale non si adotta. Si organizza.

E organizzarla richiede **competenze** che **non sono soltanto informatiche.**

Richiede:

**Capacità di
leggere processi**

**Collegare
conoscenze**

**Definire
responsabilità**

**Stabilire
regole**

Decidere che cosa
automatizzare e che cosa
deve restare umano

**Questa è competenza
di architettura.**

**Un caso concreto:
la produzione
dei contenuti
come abbiamo
ridisegnato il
lavoro prima di
introdurre l'AI**

Noi produciamo **contenuti molto diversi.**

Contenuti Media

Contenuti professionali

Formazione ed Eventi

Newsletter

Social

Materiali commerciali

Contenuti autoriali

Il modello **precedente**
era **tradizionale**.

Ogni linea aveva il proprio
calendario, le proprie **persone**
e i propri **flussi**.

Un **articolo** nasceva come **articolo**.

Un **post** come **post**.

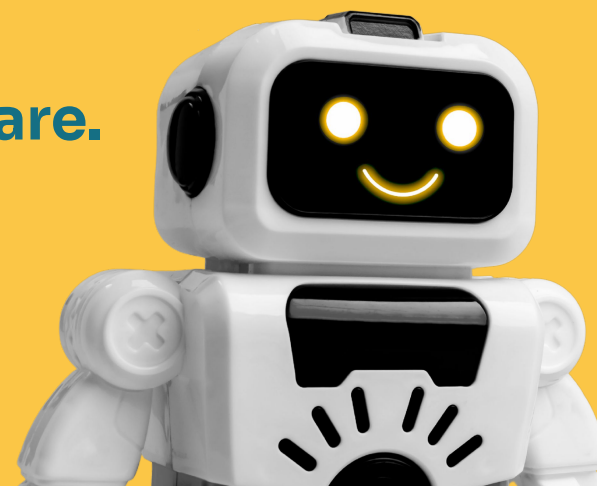
Un **webinar** come **webinar**.

Funzionava



Ma aveva un problema:
stavamo usando l'AI come
uno strumento, per:

**scrivere,
cercare,
sintetizzare.**



**Più tecnologia, ma
sostanzialmente lo
stesso lavoro.**

Abbiamo cambiato prospettiva.
**Non abbiamo inserito
l'AI nel vecchio processo.**
Abbiamo riscritto il processo.

Con calendari diversi, ma **un'unica
produzione.** Tutto confluisce in una
Content Factory e in un'unica **coda
produttiva.**

Prima di produrre qualsiasi contenuto
facciamo un **Cross-System Check.**

Ci chiediamo: questo tema
serve soltanto a **laborability**?

Può diventare anche un
**approfondimento
professionale?**

Può diventare un **podcast**?
Un **webinar**? Una **newsletter**?
Un contenuto **commerciale**?

Possiamo
produrre un **solo
asset principale** e
generare da quello
**cinque o sei
derivati?**



Il contenuto non appartiene
più al canale in cui nasce.

**Diventa un asset
dell'organizzazione.**

E qui entra l'AI: non come strumento
occasionale, ma **come parte del** processo
che abbiamo già progettato.

Gli **agenti** vengono utilizzati
sistematicamente per:

ricerca

struttura

prima bozza

adattamenti

versioning

repurposing



Non sono più il **giocattolo
del singolo lavoratore**
particolarmente curioso.

**Sono un pezzo
standard del
workflow.**



Chiedi...



Qui arriva la parte più interessante per il tema delle competenze.

Perché **cambia** completamente ciò che **chiediamo alle persone**.

Prima potevo chiedere a un content producer soprattutto di **saper produrre un buon contenuto**.

Oggi non basta più.



Gli chiediamo di:

capire **cosa vale la pena produrre;**

trovare le **fonti;**

costruire il **brief;**

lavorare con **l'AI;**

valutarne e correggerne gli **output;**

riconoscere gli **errori** e sapere **cosa non delegare.**

E soprattutto, **trasformare un contenuto in più formati e rendere la conoscenza riutilizzabile.**

In altre parole, la persona smette progressivamente di essere soltanto un esecutore e diventa un **orchestratore del lavoro**.

Questo è il punto fondamentale quando parliamo di competenze nell'era dell'intelligenza artificiale.

Non servono soltanto competenze digitali.
Servono almeno tre cose.



La **prima** è una competenza di **architettura**: capire il processo, scomporlo, ricostruirlo, collegare persone, dati, conoscenza e strumenti.

La **seconda** è una competenza di **dominio**: sapere abbastanza del proprio mestiere da distinguere un buon risultato da uno sbagliato.

Perché se non conosci il lavoro, non puoi giudicare ciò che produce l'AI.

La **terza** è una competenza di **giudizio**. Forse è quella che diventerà più preziosa.

L'AI può generare infinite versioni e idee in pochi secondi.

Ma serve qualcuno che sappia **scegliere cosa vale e cosa no**.

Grazie



laborability
talking about work

Dritto
WELFARE SENZA DEVIAZIONI



DECENTRAL
THE UNCONSULTING COMPANY

