

UPSKILL

*Società specializzata nella Formazione Continua,
Superiore e nelle Politiche Attive del Lavoro di*

ergonGROUP



PRIMA DI INIZIARE



Controlla che l'audio
del tuo microfono sia disattivato

UPSKILL

Chi siamo

Siamo Upskill, società di ErgonGroup, specializzata nella Formazione Continua, Superiore e nelle Politiche Attive del Lavoro. Grazie all'eredità acquisita dalla holding, abbiamo sviluppato una consolidata esperienza, in aziende di ogni settore e dimensione, **nella gestione dell'intero processo formativo**. Non ci limitiamo a trasferire nuove competenze, ma a saperle utilizzare in modalità vincente.

SIAMO PARTE DI ERGONGROUP

Nata come **“società del sapere”**, con gli anni e l'esperienza ErgonGroup ha sviluppato un know-how sempre più esteso in risposta alle esigenze di persone, aziende e istituzioni che necessitano di crescere colmando gap, acquisendo tecnologie, sviluppando eccellenze individuali di team e di organizzazione.

Oggi ErgonGroup rinnova la propria promessa al mercato evolvendo il proprio modello di business in **tre grandi società votate all'iper-specializzazione**:

- **Resolve** società dedicata alla consulenza che affianca imprenditori e manager, del settore pubblico e privato, nel delineare strategie e calarle nelle organizzazioni in modo semplice, tecnologico e sostenibile.
- **Jobros**, agenzia per il lavoro non convenzionale specializzata nel mondo Digital & IT che accompagna persone e imprese nella loro crescita.

RESOL/E
Consulenza strategica,
digitalizzazione e sostenibilità

UPSKILL
Formazione per le imprese
e le persone

Jobros
Agenzia per il lavoro
non convenzionale

ergonGROUP
Più competenti. Più intelligenti. Più veloci.

UPSKILL



PRESENTIAMOCI

SPEAKER GIOELE ROMANO Partner RADICAL HR, Learning & Transformation Leader

Learning & Transformation Leader e Professore in Facilitation Process workshop all'Università di Padova. Appassionato del lato Human delle organizzazioni, in RADICAL HR esplora nuovi scenari e costruisce strategie people-centered, insieme alle aziende che vogliono Tras-Formarsi davvero.



Chi è RADICAL HR



Siamo esperti di **tras-formazione** e realizziamo progetti di consulenza e formazione utilizzando:

- **co-design**, canvas e augmented team come metodologia di lavoro agile;
 - **academy** e prodotti formativi proprietari come garanzia di efficacia;
 - **tecnologie edtech** come misuratore e acceleratore di cambiamento.
-

Il nostro **Purpose**.

Abilitiamo ogni persona a far crescere la propria azienda.

Abilitiamo ogni organizzazione a innovare grazie alle proprie persone.

STRATEGIA - ACADEMY - FORMAZIONE - TRASFORMAZIONE

↗ La nostra lente sul futuro: l'osservatorio

Per **guidare il cambiamento**, dobbiamo **prima leggerlo**.

L'Osservatorio Permanente Radical HR analizza i trend e le pratiche che **stanno definendo il futuro del lavoro**.



Ricerca: future of work trend 2025

1 Learning Organization

2 Multiple careers + freelance
= Integrated workforce

3 Company Culture: from
Manifesto to Practice

4 Manager @School

5 Augmented Humanity



1. Learning Organization

L'apprendimento continuo è la risposta alla velocità del cambiamento. Non possiamo più considerare la formazione come un lusso o un beneficio accessorio: è un imperativo strategico.

Le organizzazioni che investono in upskilling e reskilling non solo trattengono i talenti, ma costruiscono antifragilità e capacità di innovazione.



2. Multiple Careers + Freelance = Integrated Workforce

La carriera tradizionale è ormai un concetto superato. Le persone cercano **esperienze diverse, ruoli dinamici e la possibilità di crescere** attraverso traiettorie non lineari.

Allo stesso tempo, i e le freelance stanno diventando parte integrante delle organizzazioni. Questo trend ci invita a ripensare i modelli di lavoro, costruendo ecosistemi flessibili che valorizzino **competenze trasversali e connessioni autentiche.**



3. Company Culture: from Manifesto to Practice

La cultura aziendale non è ciò che dichiariamo, ma ciò che facciamo ogni giorno. Questo trend è una wake-up call per chiunque creda che bastino parole ispirazionali per creare **engagement**.

Per costruire fiducia e appartenenza servono azioni concrete, leader coerenti e processi che rendano vivi i valori organizzativi.



4. Manager @School

Manager non si nasce, si diventa. Eppure, spesso trascuriamo di formare adeguatamente chi guida i team.

In un mondo complesso, la leadership richiede competenze che vanno dalla gestione del cambiamento alla **leadership empatica**.

Creare laboratori di leadership e percorsi di mentoring non è più una scelta: è una necessità strategica.



5. Augmented Humanity

L'intelligenza artificiale non è una minaccia, ma un'opportunità per amplificare il **potenziale umano**.

L'AI ci permette di liberare tempo ed energie per concentrarci su ciò che conta davvero: creatività, empatia e innovazione. Ma per farlo, dobbiamo integrarla in **modo etico e responsabile**, garantendo che diventi un'alleata delle persone, non una semplice scorciatoia.

Da Digital HR a Full Stack HR



Da operativi a **partner del business**

COMPETENZE, VISIONE, IMPATTO

Non si tratta più di essere specialisti in silos separati (recruiting, compensation, etc.), ma di **avere una visione integrata** che permette di **connettere le diverse discipline HR** per **generare un impatto diretto** sugli **obiettivi aziendali**.

L'obiettivo è trasformare l'**HR** da un **esecutore** reattivo di richieste a un **consulente proattivo** che progetta soluzioni, anticipa le esigenze e diventa un punto di riferimento insostituibile per la crescita dell'organizzazione.

▲ Che cos'è un/una Full Stack HR?

Josh Bersin è uno dei più influenti **analisti e pensatori a livello globale nel campo delle Risorse Umane e della tecnologia HR**. Le sue ricerche e le sue intuizioni guidano le strategie HR delle maggiori aziende del mondo.

Secondo Bersin, con **Full-Stack HR** intendiamo un/a **professionista ibrido**, capace di **integrare e padroneggiare diverse dimensioni per generare un impatto strategico sull'organizzazione**.

In sintesi: un Full-Stack HR non si limita a eseguire, ma *disegna, evolve e misura l'impatto delle iniziative HR*, diventando un vero driver di crescita per l'organizzazione.



Le macrotematiche del percorso

Competenze tecniche (Approccio a T)

Avere solide fondamenta su tutti i processi HR e sviluppare un'eccellenza verticale in un'area specifica. Questo approccio a "T" permette di diventare un punto di riferimento autorevole

Business Partnership

Andare oltre il semplice supporto per parlare la lingua del business. Si impara a leggere il contesto organizzativo e a collegare proattivamente ogni iniziativa HR a un chiaro obiettivo aziendale

Innovazione e HR Tech

Utilizzare strumenti digitali e analytics non per gestire, ma per decidere. Si acquisisce la capacità di trasformare i dati in insight per anticipare i bisogni e misurare l'efficacia delle proprie azioni

Cultura e Employer Branding

Costruire la cultura agendo come "architetti dell'Employee Journey". Si impara a progettare esperienze di valore per le persone in tutte le fasi e i processi HR

Un HR Full-Stack smette di eseguire processi e inizia a disegnare la crescita dell'organizzazione **attraverso le persone**.

Tre Case Study: AI & Digital in Azione per HR



HR come guida della trasformazione tecnologica

1. L'Approccio: dal Perché all'Impatto

Co-Design & Strategia

Ogni progetto nasce **dall'ascolto** e dalla **co-progettazione**. Allineiamo la **leadership** e i referenti sulla **visione strategica** per **definire insieme** gli **obiettivi** e il "WHY" del cambiamento, creando un **senso di urgenza** e **responsabilità condivisa**.

Metodologia ABC²

Un **framework proprietario di Radical HR** in 3 step: creiamo consapevolezza (**Awake**), co-disegniamo le soluzioni (**Board**), realizziamo il cambiamento (**Change**) e infine, Trasformare l'incertezza in comprensione condivisa (**Communication**)

Engagement

Trasformiamo la resistenza in partecipazione attiva. Attraverso **storytelling, community** e rituali di **condivisione**, rendiamo **ogni persona protagonista**, assicurando che il **cambiamento si radichi nella cultura e nei comportamenti quotidiani**.

Il case study: Intelligenza Artificiale e Cultura

1. Un grande gruppo leader nel settore Multi-utility



Superare la barriera tecnologica
dell'AI.
Promuovere una cultura diffusa
sull'Intelligenza Artificiale, aumentando
la **consapevolezza** a tutti i livelli.



AI Champions: Un team di 50 ambassador per guidare il cambiamento dal basso.
Coinvolgimento dei Manager come **sponsor** dell'innovazione.
Storytelling dei **successi** per rendere l'AI tangibile e accessibile a 7000 persone.



Da strumento a mindset: innescata una vera trasformazione culturale.
Persone protagoniste dell'innovazione in modo etico e misurabile.



People analytics e Storytelling

2. Il nostro approccio per rendere i dati HR una leva strategica per il business.

Dalla Descrizione alla Strategia

Accompagniamo i team HR nell'evoluzione dell'analisi: dal "cosa è successo?" (analisi descrittiva) al "cosa potrei fare?" (analisi prescrittiva), trasformando il reporting in uno strumento per orientare le scelte future.

Data Storytelling

Non basta mostrare i **dati**, bisogna **farli parlare**. Aiutiamo a trovare il messaggio chiave e a **comunicarlo** con **visualizzazioni efficaci**, per **trasformare numeri "muti" in storie** che **guidano l'azione** e convincono il management.

AI come Amplificatore

Sfruttiamo la **Generative AI** come un **partner** per **amplificare la capacità di interpretare, sintetizzare e visualizzare i dati**, rendendo l'analisi **avanzata accessibile e veloce**.

Case study: oltre la tabella, dati che parlano

2. Un'azienda leader nel settore assicurativo



Superare la frustrazione di avere **dati HR** "muti", difficili da interpretare e comunicare. **Elevare la funzione Amministrazione HR** da un ruolo puramente **tecnico** a uno **strategico**, capace di influenzare le decisioni del business.



Formazione su Data Storytelling e People Analytics: Un percorso pratico per insegnare al team a trovare storie nei dati.
Laboratorio di AI Generativa: Workshop sull'uso di strumenti per analizzare, sintetizzare e visualizzare i dati in modo rapido.



HR più strategico: Il team ha acquisito le **competenze** di **decision making** più **strategico** e **veloce** grazie a **report** chiari che **evidenziano** subito gli **insight** più **importanti**.



Attrarre talenti con l'AI

3. Il nostro approccio per rendere la ricerca e selezione più veloce, intelligente e umana.

Talent Attraction Strategica

Usiamo dati e AI per intercettare i talenti dove si trovano, prima ancora che cerchino attivamente lavoro, trasformando il recruiting **da reattivo a proattivo**.

Efficienza Aumentata

Automatizziamo le attività a basso valore (screening, scheduling) con l'AI per liberare il tempo dei recruiter e permettere loro di dedicarsi alla **relazione con i candidati**.

Candidate Experience Memorabile

Progettiamo un'esperienza di **recruiting fluida**, trasparente e personalizzata, usando la tecnologia per migliorare la comunicazione e valorizzare ogni singola candidatura.



Case study: ridisegnare il recruiting con dati e AI

3. Un'azienda leader nel settore Tech & Digital



Processi lenti e manuali per gestire un alto volume di candidature.

Difficoltà ad attrarre profili tech altamente specializzati e passivi.

Candidate experience poco coinvolgente che causava l'abbandono dei migliori talenti.



AI per lo screening: Introdotto un tool di AI per analizzare e classificare i CV in pochi secondi, evidenziando i profili più in linea. **Chatbot per il primo contatto:** Utilizzo di un assistente virtuale per un primo screening e per pianificare i colloqui 24/7. **Digital Sourcing:** Campagne mirate sui canali giusti per raggiungere i candidati passivi con messaggi personalizzati.



-40% Time-to-Hire: Riduzione drastica del tempo necessario per chiudere una posizione.

+25% Qualità dei candidati che arrivano al colloquio finale.

Miglioramento della Candidate Satisfaction misurata tramite survey post-processo.

UPSKILL



Podcast

People is not an option

RADICAL HR

PEOPLE
IS NOT
AN OPTION
CON ALESSANDRO RIMASSA

NASCE
PEOPLE IS NOT AN OPTION
IL VIDEOPODCAST DI
RADICAL HR

PER CHI VUOLE SCRIVERE IL FUTURO
DEL LAVORO E NON SUBIRLO



RADICAL HR

PEOPLE
IS NOT
AN OPTION
CON ALESSANDRO RIMASSA

EP. 1
CON
RADICAL HR

COSTANZA
VANNUTELLI
Learning & Transformation
Leader
RADICAL HR



GABRIELE
BELSITO
Chief HR Officer
EATALY



PEOPLE
IS NOT
AN OPTION
CON ALESSANDRO RIMASSA

EP. 2
CON
RADICAL HR

GIOELE
ROMANO
Learning & Transformation
Leader
RADICAL HR



GIANFRANCO
CHIMIRRI
gia Chief People Officer
UNILEVER E SACE



PEOPLE
IS NOT
AN OPTION
CON ALESSANDRO RIMASSA

EP. 3
CON
RADICAL HR

MICHELE DI
BLASIO
Chief Innovation
Officer
RADICAL HR



MAURO
GHILARDI
Chief HR Officer
A2A



PEOPLE
IS NOT
AN OPTION
CON ALESSANDRO RIMASSA

EP. 4
CON
RADICAL HR

ALESSANDRA
LUPINACCI
Learning & Transformation
Leader
RADICAL HR



SELENE
SANTACATERINA
Direttrice People & Organization
AMADORI



UPSKILL





PRESENTIAMOCI

SPEAKER

MATTIA GRANDIN

Digital Sales Account Manager - 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.



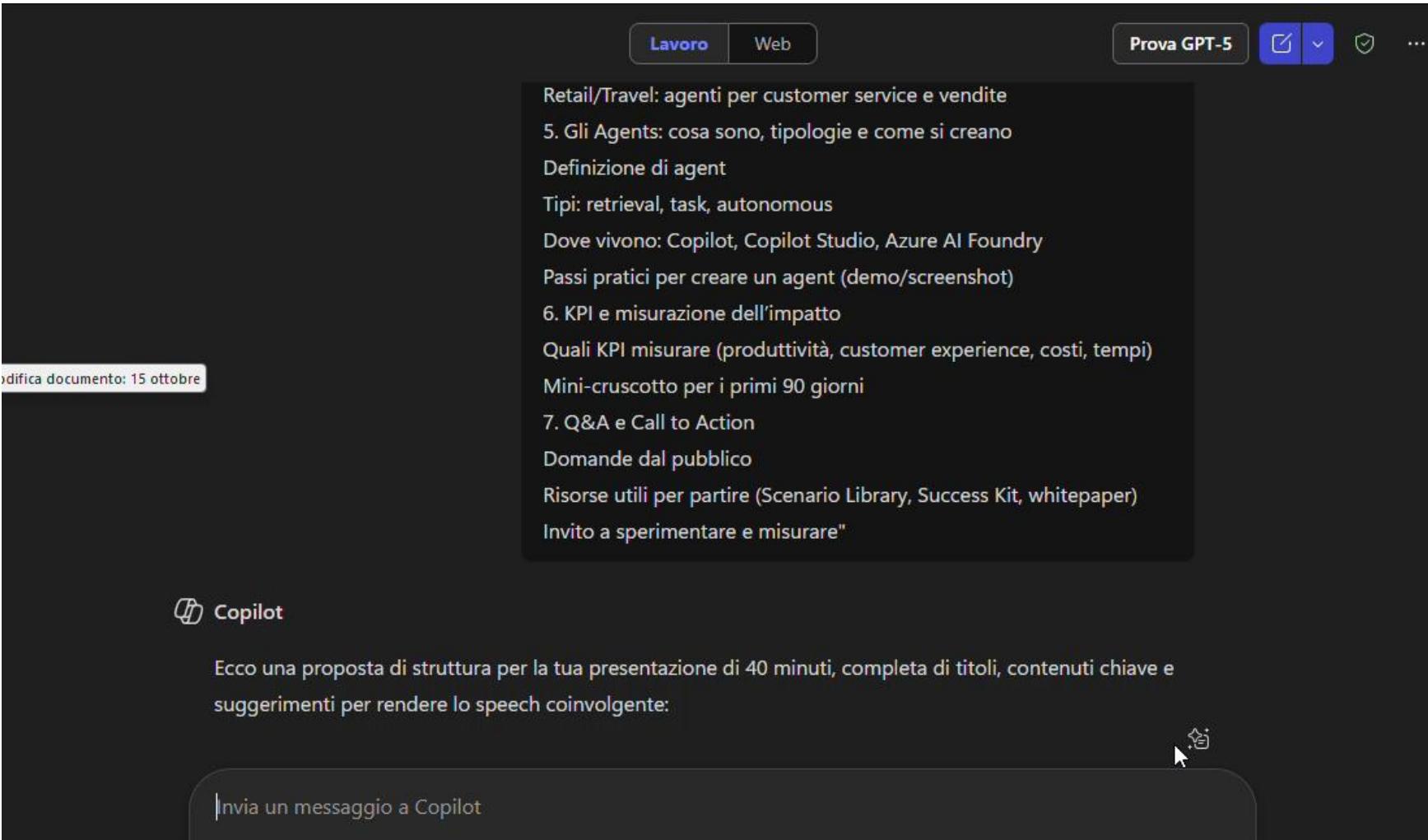
Copilot nelle Organizzazioni: L'IA che Riscrive le Regole della Produttività e del Business



Perché parlare di Copilot oggi

- AI come nuovo “collega digitale”: da strumento a partner di lavoro.
- Copilot integrato nell'ecosistema Microsoft 365: Outlook, Word, Teams, Excel, Power Platform, Loop, Planner, Whiteboard, Agent
- Obiettivo della sessione: capire **valore, scenari, metriche e primi passi**.

Case Study Prompt



The screenshot shows the Microsoft Copilot interface. At the top, there are two tabs: "Lavoro" (selected) and "Web". To the right are buttons for "Prova GPT-5", a blue checkmark, a dropdown menu, a shield icon, and an ellipsis (...). The main content area contains the following text:

Retail/Travel: agenti per customer service e vendite
5. Gli Agents: cosa sono, tipologie e come si creano
Definizione di agent
Tipi: retrieval, task, autonomous
Dove vivono: Copilot, Copilot Studio, Azure AI Foundry
Passi pratici per creare un agent (demo/screenshot)
6. KPI e misurazione dell'impatto
Quali KPI misurare (produttività, customer experience, costi, tempi)
Mini-cruscotto per i primi 90 giorni
7. Q&A e Call to Action
Domande dal pubblico
Risorse utili per partire (Scenario Library, Success Kit, whitepaper)
Invito a sperimentare e misurare"

At the bottom left, there is a "Copilot" icon and the text: "Ecco una proposta di struttura per la tua presentazione di 40 minuti, completa di titoli, contenuti chiave e suggerimenti per rendere lo speech coinvolgente:". A cursor arrow is pointing towards a "Send" button with a star icon at the bottom right. At the very bottom, there is a text input field with the placeholder "Invia un messaggio a Copilot".



Cos'è Copilot e perché fa la differenza

Panoramica Copilot

- Assistente AI integrato nelle app di produttività.
- Funzioni chiave: riassunto, generazione, analisi, automazione, Q&A.
- Multi-contesto: documenti, email, chat, meeting, dati aziendali.

Valore per le imprese

- PMI: efficienza immediata, riduzione dei tempi operativi.
- Grandi aziende: scalabilità, integrazione con sistemi legacy, governance.
- Settori regolamentati: sicurezza by design, auditability, controllo dati.

Sicurezza & governance

- Dati restano nel tenant aziendale.
- Rispetto del principio “data boundary”.
- Strumenti di compliance e reporting in Microsoft Purview e Copilot Dashboard.



Scenari applicativi: dove Copilot genera valore

Scenario Library Microsoft

- Raccolta ufficiale di casi d'uso per funzione e settore.
- Disponibile su Microsoft Learn.

Esempi pratici

- IT: gestione ticket, documentazione tecnica.
- Finance: analisi di bilancio, forecasting, reporting.
- Operations: creazione procedure, monitoraggio performance.
- HR: onboarding, generazione JD, Q&A policy.
- Sales: sintesi meeting clienti, preparazione offerte.

Scenari ad alto impatto

- **Copilot HR** riduzione del tempo di onboarding del 40%.
- **Copilot Finance** generazione automatica report trimestrali.
- **Copilot Sales** aumento velocità risposte clienti del 50%.

Case Study ADECCO GROUP



Presenza in 60+ paesi
+63% produttività recruiter

200.000 CV generati con AI-powered CV Maker
35.000 dipendenti formati su AI responsabile

Fonte: [Microsoft Customer Story – Adecco Group](#)

❖ Case Study MICROSOFT

Employee Self-Service Agent & Ask HR
+600.000+ richieste HR/anno gestite via Copilot
Framework di valore HR per migliorare efficienza e employee experience

Fonte: [Microsoft Inside Track Blog](#)



Copilot HR

L'applicazione dell'intelligenza artificiale generativa di Microsoft 365 Copilot e Copilot Studio ai processi delle **risorse umane**.

Microsoft 365 Copilot

- Creare job description.
- Analizzare CV e suggerire candidati.
- Redigere lettere di offerta.
- Generare contenuti formativi e presentazioni.

learn.microsoft.com

Copilot Studio

- Rispondere a domande sui benefit.
- Automatizzare richieste di permessi, ferie, onboarding.
- Integrare con sistemi HR esistenti.

microsoft.com

Employee Self-Service Agent

- Ottenere risposte HR e IT in un'unica interfaccia.
- Ridurre ticket e migliorare la soddisfazione.

techcommunity.microsoft.com



Gli Agents: cosa sono, tipologie e come si creano

“Mini Copilot” specializzati che comprendono, ragionano ed eseguono

Tipologie

- *Retrieval agents*: ricercano e sintetizzano informazioni.
- *Task agents*: eseguono processi o automazioni.
- *Autonomous agents*: operano in autonomia seguendo obiettivi.

Dove vivono

- Copilot per Microsoft 365
- Copilot Studio (low-code)
- Azure AI Foundry (avanzato, enterprise)

Come si crea un Agent

- Definisci obiettivo e fonti dati.
- Crea prompt e azioni.
- Configura permessi e governance.
- Testa e misura.



KPI e Misurazione dell'Impatto

Customer Experience:
riduzione tempi risposta,
soddisfazione



Employee engagement: uso
attivo e sentimento AI



Produttività: tempo
risparmiato per
attività



Efficienza: costi di
adozione, miglioramento
processi, velocità
nell'esecuzione dei task



Risorse utili

- Scenario Library HR – Microsoft Adoption [adoption.microsoft.com]
- AI for HR – Microsoft Copilot [microsoft.com]
- Case Study Microsoft HR – Dynamics 365 [microsoft.com]
- Using Copilot in Human Resource (Copilot Scenario Library) [adoption.microsoft.com]



*Non possiamo dirigere il vento, ma
possiamo orientare le vele.*

Seneca



DOMANDE

Chiedete in chat le vostre curiosità

Prossimi appuntamenti

Pillole di Soft Skills

Focus On: Delegare efficacemente

 12 Novembre
15:00 – 16:00  Online  Free

Imparerai a:

- Comprendere il valore della delega
- Allenare la fiducia dei collaboratori
- Migliorare la qualità delle relazioni professionali

Silvia Ortolani
Psicologa del Lavoro,
Formatrice, Consulente

ISCRIVITI >

UPSKILL LEARNING LAB

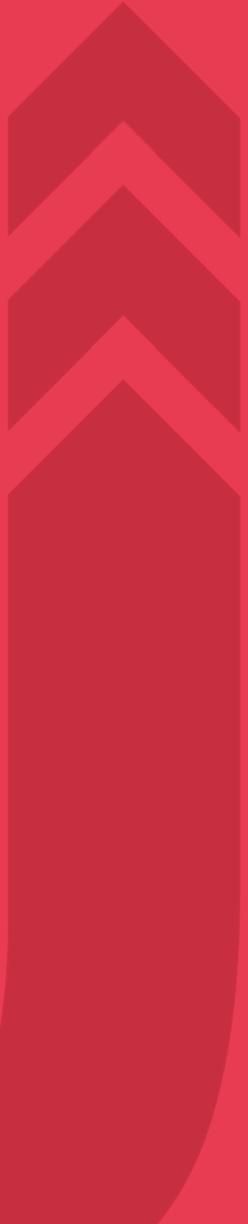
**METODI E STRUMENTI
PER ATTRARRE I
CANDIDATI IDEALI**

**Masterclass formativa
con Enrica Vincenti**
Esperta di People Strategy e
Talent Acquisition

 13 novembre 2025
 Tenuta Santomè, Treviso

**Scopri il
programma >**





UPSKILL

by ErgonGroup

**BENVENUTO
AL LIVELLO
SUCCESSIVO**

www.upskill-formazione.it