

08 Luglio 2026 | 14:30 - 15:30

Autonomous HR, il nuovo modello operativo per l'HR che vuol contare davvero

Relatori



Dario Colombo

Direttore Editoriale
Periodici - ESTE



Luca Valerio

Head of Existing Business
& Client Management Italy
- Strada



Corrado del Vescovo

SAP Professional Services
– Strada



Cristiana Rossi

Director of the Human
Capital, Organization and
Health & Safety
Directorate – IIT

Agenda

1. Apertura e introduzione al tema
2. Che cos'è l'Autonomous HCM? Il nuovo trend dell'HR
3. L'impatto dell'Autonomous HCM sull'HR del future
4. Il caso IIT – sfide e opportunità dell'HR in un'organizzazione tecnologicamente evoluta
5. Tavola rotonda
6. Q&A



Intervento a cura di Luca Valerio

Che cos'è l'Autonomous HCM? Il nuovo trend dell'HR

Un partner affidabile per la tua forza lavoro globale...



30⁺
anni di
esperienza



1,400⁺
clienti di ogni
settore e
dimensione

8,000⁺
colleghi in
33 Paesi



11M⁺
dipendenti
coinvolti



\$1.4T
di transazioni
payroll annue



3,000⁺
progetti completati



375M⁺
operazioni annuali



200M⁺
interazioni con i
dipendenti ogni
anno

...con una forte presenza sul territorio nazionale



2

uffici a Milano e
Roma

150+

colleghi esperti
in processi
Talent HR,
payroll, time e
Travel

100+

clienti in
imprese di ogni
settore e
dimensione a
livello locale e
globale

Fondata nel

1999

70+

colleghi nel
service center di
Granada a
disposizione dei
clienti

Il nostro portfolio

Uniamo **tecnologia all'avanguardia** con **servizi** end-to-end, collaborando con i nostri clienti come **un unico team** per trasformare la loro **visione in valore**.

END-TO-END SERVICES

TRANSFORM



Advisory



Deployment



Optimization

ENGAGE



HR Outsourcing



Payroll Services



Benefits Administration



Customer Care



Global Payroll



Money Movement

GROW



THE STRADA PLATFORM



Analytics



AI



Integrations



Payroll processing



Employee Experience

POWERED BY LEADING
TECHNOLOGY

Supporto per l'intero ciclo di vita

Sbloccare nuove possibilità non è un evento isolato, ma un processo continuo per le aziende moderne. Strada è l'unico partner che ti supporta per l'intero ciclo di vita, dalla consulenza all'implementazione, fino alla gestione operativa e all'ottimizzazione, accompagnandoti in ogni fase del percorso.

Consulenza

Consulenza esperta per massimizzare il successo della trasformazione.

Implementazione

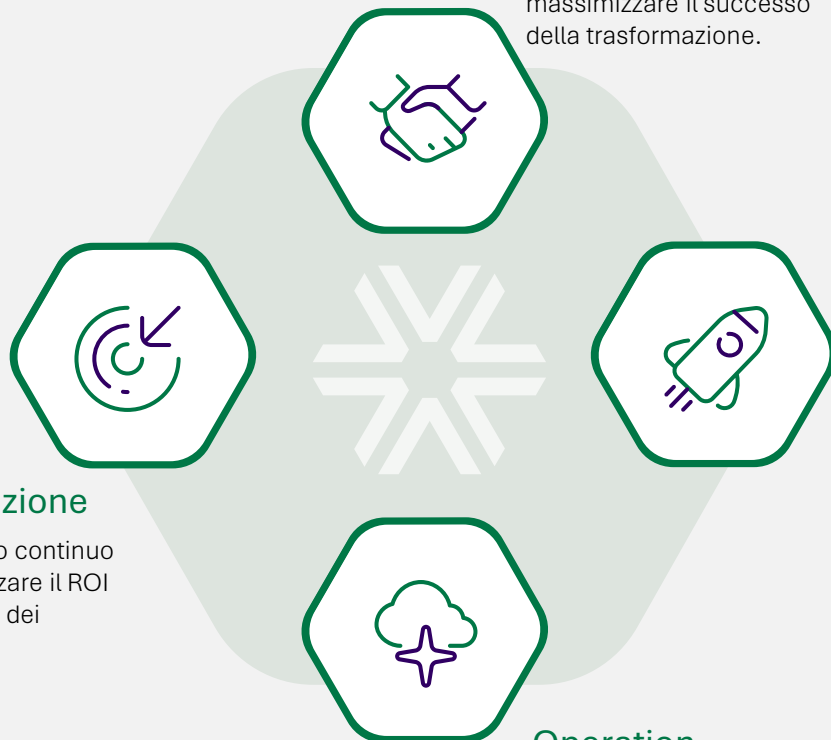
Metodologie comprovate per una delivery rapida ed efficace.

Operation

Servizi scalabili per l'amministrazione e il supporto ai dipendenti.

Ottimizzazione

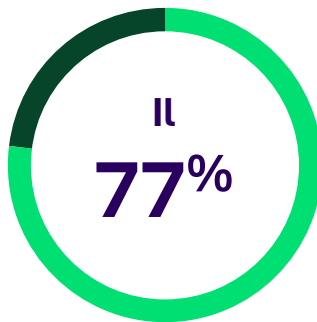
Miglioramento continuo per massimizzare il ROI e l'esperienza dei dipendenti.



Molte organizzazioni faticano ancora a valorizzare gli investimenti nelle tecnologie HR

Il gap tra implementare un sistema e ottenere i risultati per cui è stato progettato è molto più ampio di quanto la maggior parte delle organizzazioni immagini.

Il Workforce Possibility Report di Strada si basa su una ricerca indipendente condotta da Censuwide per conto di Strada, che ha coinvolto 405 dirigenti di alto livello in 7 Paesi.



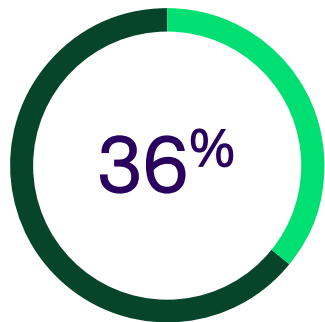
delle organizzazioni continua a fare affidamento su soluzioni manuali o sistemi legacy di backup, nonostante disponga di piattaforme HCM di primo livello.



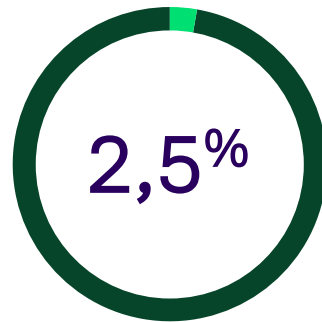
rileva miglioramenti significativi nei principali risultati analizzati, in particolare.

Il costo della complessità è reale e drena risorse su scala industriale

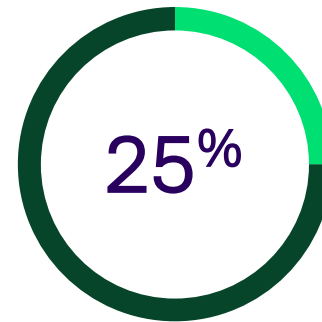
La complessità operativa comporta costi reali e nascosti. Ogni workaround manuale, ogni riconciliazione tra sistemi disconnessi, ogni errore da correggere si traduce in inefficienze e costi aggiuntivi.



I team HR e payroll perdono il 36% della propria capacità nella gestione della complessità invece di generare valore.



Circa il 2,6% della spesa salariale annuale viene disperso in inefficienze, errori e rilavorazioni. Per un'organizzazione con un payroll di 200 milioni di dollari, questo equivale a 5,2 milioni di dollari persi ogni anno.



Il 25% della spesa annuale in tecnologie HCM e payroll viene sprecato nella gestione della complessità anziché nel miglioramento dei risultati.

Un nuovo mondo di possibilità con l'Autonomous HCM



Traditional HCM

- Processi manuali
- Dati in silos e obsoleti
- Esperienze utente complesse
- Decisioni reattive o tardive
- Funzioni disconnesse



Autonomous HCM

Automazione intelligente

Assistenti e agenti di IA che coordinano i flussi di lavoro end-to-end.

Dati HR e aziendali unificati

Dati accurati basati su un contesto aziendale reale.

Esperienze dinamiche

Esperienza personalizzata che anticipa i bisogni e suggerisce azioni.

Insight predittivi sulla forza lavoro

Analisi e ottimizzazione proattiva delle operations della forza lavoro.

Coordinamento cross-aziendale

Scenari multi-agente per eliminare i colli di bottiglia nei processi.

L'Autonomous Enterprise aiuta gli HR a raggiungere i propri obiettivi

Combinando IA agentica, applicazioni end-to-end e dati aziendali contestualizzati

L'Autonomous Enterprise può aiutare gli HR leader a...

Anticipare i cambiamenti e colmare i gap

Insight predittivi sulla forza lavoro e raccomandazioni skill-based, per rispondere ai cambiamenti con sicurezza.

Guidare le massime prestazioni

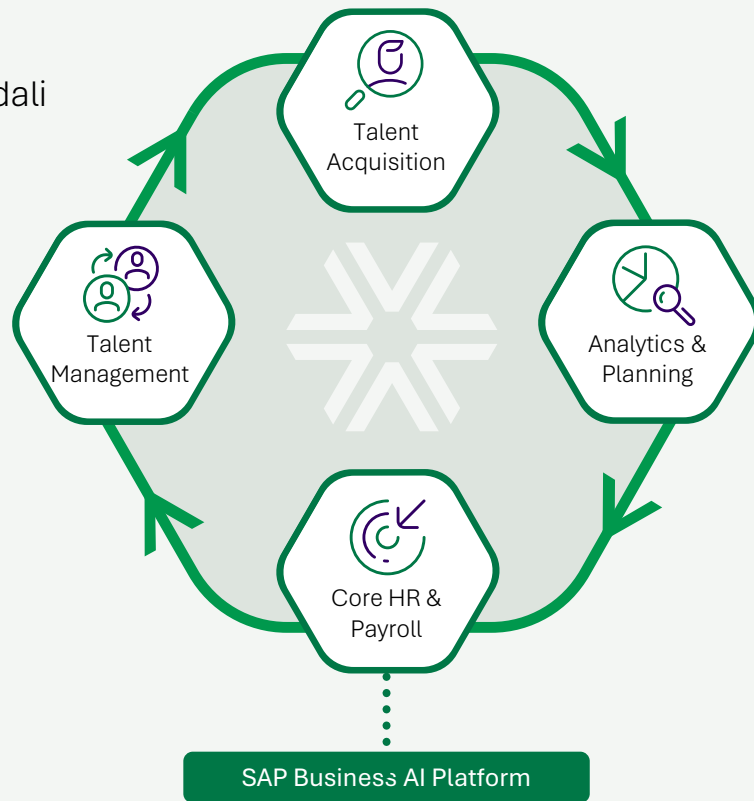
Esperienza del dipendente personalizzata che identifica i pattern, prevede i bisogni e suggerisce azioni.

Ottimizzare le operations della forza lavoro

Pianificazione e gestione proattiva dei talenti per garantire che la forza lavoro sia sempre pronta a rispondere alle esigenze del business.

Ridurre il rischio di compliance

Monitoraggio intelligente e gestione degli aggiornamenti normativi per adattarsi localmente e scalare a livello globale.



Ripensare l'HR con l'Autonomous HCM

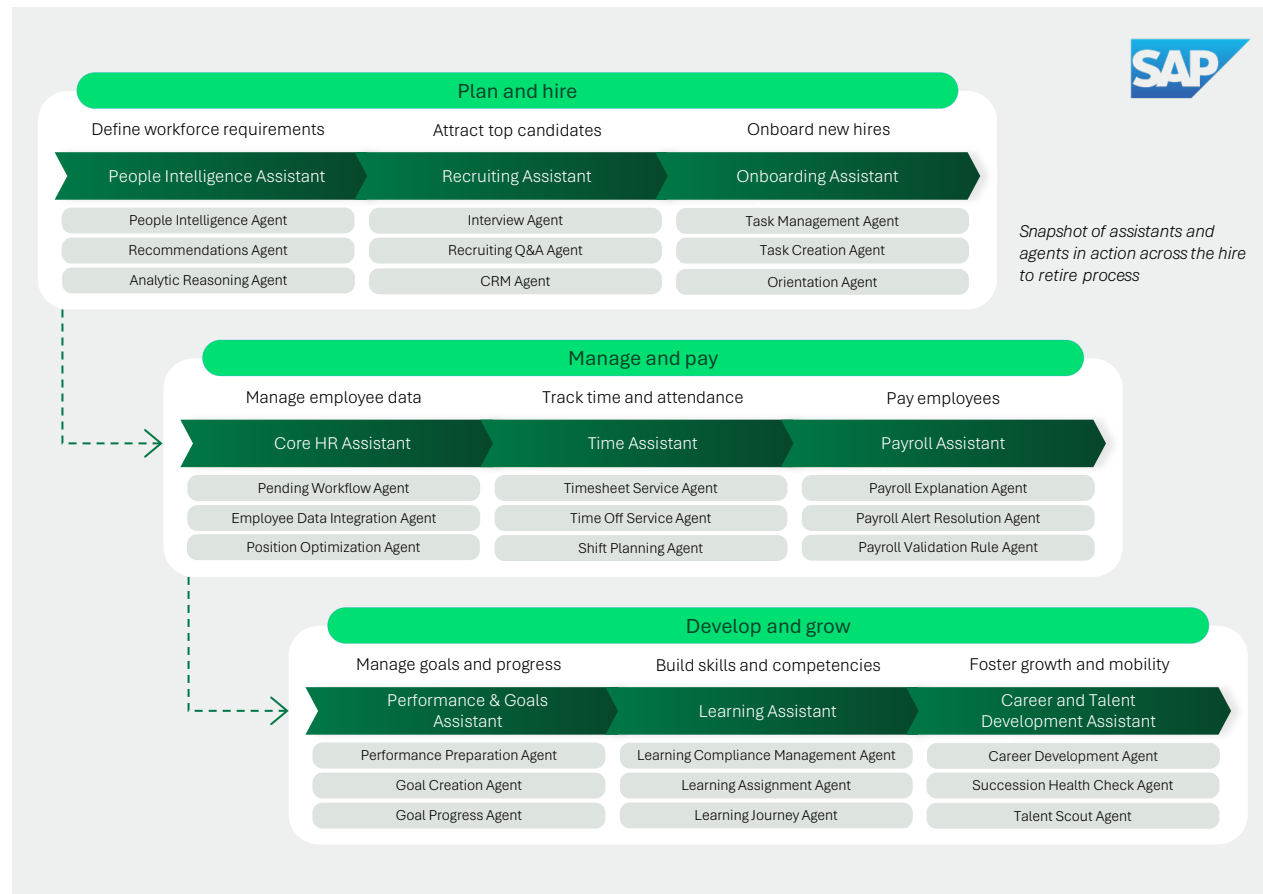
Il futuro dell'HCM—dove l'IA connette ogni persona, insight e azione



Visione: Trasformare HR in un motore strategico di crescita grazie a un always-on HCM che genera automaticamente insight e coordina in modo intelligente le azioni giuste.



Missione: Sfruttare assistenti AI che agiscono come membri del team—coordinando agenti, guidando decisioni contestualizzate ed eseguendo processi end-to-end con precisione.

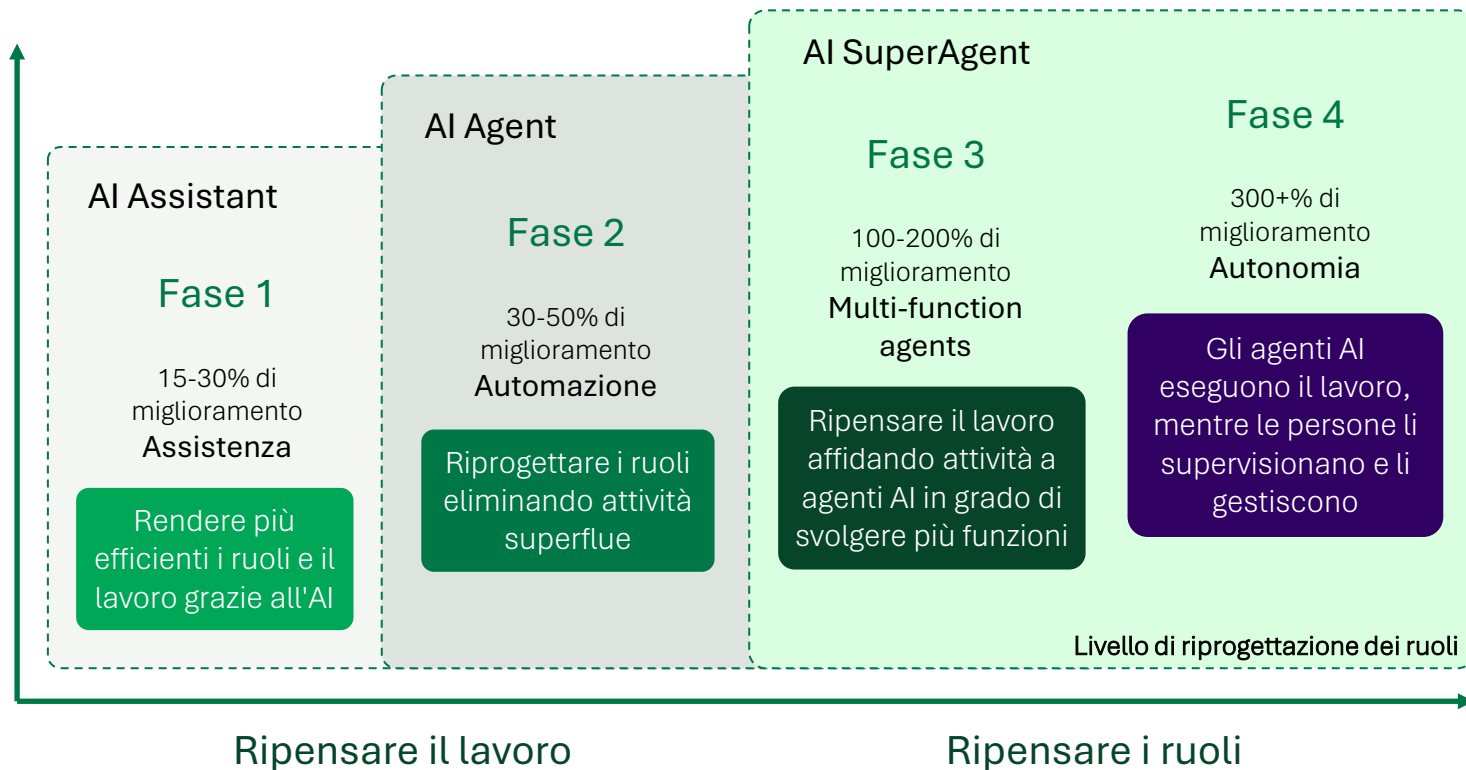


Intervento a cura di Corrado Del Vescovo

L'impatto dell'Autonomous HCM sull'HR del futuro

Come l'AI reinventerà le nostre aziende

CREATIVITÀ
QUALITÀ
VELOCITÀ
OUTPUT



Il fattore umano in HR: sei capability indispensabili

Partendo dagli attributi umani fondamentali, SAP ha individuato sei capability HR in cui il fattore umano non è solo insostituibile, ma indispensabile. Queste capability definiscono le aree in cui le HR devono evolvere per rispondere alle esigenze di un mondo del lavoro in trasformazione



Cultura e Well-Being

Promuove una cultura della performance inclusiva, con il benessere dei dipendenti come priorità.



Self Leadership

Riflette sulle azioni, integra i feedback e dimostra attenzione autentica verso gli altri.



Gestione del Cambiamento

Sviluppa strutture e capacità di cambiamento, promuovendo resilienza e adattabilità.



Leadership delle Persone

Costruisce fiducia, gestisce i conflitti, sviluppa e guida gli altri in modo efficace.



Mitigazione del rischio ed Etica

Garantisce una condotta etica, la compliance e la mitigazione dei rischi legati alle persone.

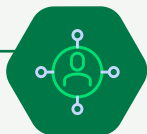


Leadership Organizzativa

Crea un obiettivo condiviso e fornisce una direzione chiara all'intera organizzazione.

Le HR Personas: come trasformare le capacità in valore concreto

Employee experience product strategist



Individua le principali esigenze dei dipendenti e progetta soluzioni mirate in grado di rispondervi efficacemente. Promuove un'esperienza integrata e connessa per i dipendenti a livello aziendale, superando i tradizionali confini della funzione HR.

CULTURE & WELL-BEING

LEADERSHIP OF OTHERS

The cultural guide



Incarnare i valori aziendali e guidare con l'esempio. Unifica culture frammentate e rafforza il coinvolgimento dei dipendenti attraverso team, comunità e purpose condivisi.

SELF LEADERSHIP

LEADERSHIP OF OTHERS

ORG LEADERSHIP

The AI champion



Colma il divario uomo-IA, favorendo l'adozione e il massimo valore delle soluzioni di IA da parte dei dipendenti. Riduce esitazioni e timori sviluppando la AI literacy organizzativa.

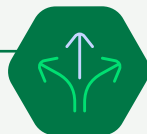
CHANGE NAVIGATION

RISK & ETHICS

LEADERSHIP OF OTHERS

Le HR Personas: come trasformare le capacità in valore concreto

The change architect



Promuove e sponsorizza il cambiamento con chiarezza, una solida motivazione e prove di valore. Utilizza la leadership per generare risultati di business e misura il ROI delle iniziative di cambiamento.

CULTURE & WELL-BEING

CHANGE NAVIGATION

ORG LEADERSHIP

The ethics guardian



Sfrutta capacità unicamente umane per risolvere dilemmi etici complessi e prendere decisioni decisive per mantenere i presidi etici. Garantisce una supervisione essenziale sul cambiamento organizzativo e sull'uso dell'IA in un contesto in continua evoluzione, dove i rischi dell'inazione sono elevati.

RISK MITIGATION & ETHICS

ORGANIZATIONAL LEADERSHIP

The role re-designer



Guida i dipendenti nella riprogettazione del proprio lavoro e nella gestione della carriera in un contesto di cambiamento e disruption. Aiuta le persone a mantenere un senso di identità — anche mentre i loro ruoli evolvono — ispirandole a esplorare le possibilità e facilitando il loro percorso di “job crafting”.

CHANGE NAVIGATION

LEADERSHIP OF OTHERS

Intervento a cura di Cristiana Rossi

Il caso IIT – sfide e opportunità dell'HR in un'organizzazione tecnologicamente evoluta

Istituto Italiano di Tecnologia: i Numeri e la Mission



Staff
1922

Paesi d'origine
62

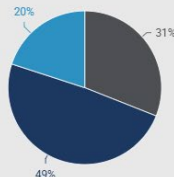
Età media
37y

Donne
45%

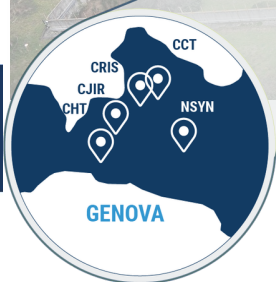
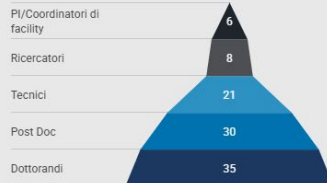
Scienziati
80%

Paese d'origine dello staff scientifico (%)

● Stranieri ● Italiano ● Italiani dall'estero



Composizione dello staff scientifico (%)



IIT CENTRAL RESEARCH LABORATORIES



IIT NETWORK CENTERS

Centri della Rete

12

Staff

1922

Progetti

667 M€

Pubblicazioni

23481

Brevetti

1269

Joint Lab

15

Start Up

41



Centri della Rete
12

50.000 m²
di laboratori

1 sede centrale
+12 centri della rete
in Italia

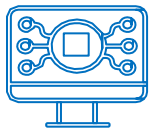


2 centri
in USA



Mission: condurre attività scientifiche di eccellenza e sviluppare tecnologie all'avanguardia; supportare l'Italia nella competitività del sistema produttivo e sviluppare programmi di formazione ed istruzione altamente specializzati

Istituto Italiano di Tecnologia: Domini di Ricerca e Strategia



Scienze Computazionali

Ci dedichiamo alla chimica e fisica computazionale, all'intelligenza artificiale e all'hardware che supporta il calcolo ad alte prestazioni (HPC).

11 Unità di Ricerca

4 Facility



LifeTech

Sviluppiamo tecnologia in biologia molecolare a RNA e nelle neuroscienze, utilizzando metodi computazionali e di intelligenza artificiale.

32 Unità di Ricerca

4 Facility



Nanomateriali

Progettiamo materiali che rispondano alle esigenze di sviluppo sostenibile, energia e sanità, mettendo a punto le loro proprietà intrinseche.

27 Unità di Ricerca

5 Facility



Robotica

Progettiamo una varietà di robot hardware e software progettati per funzionare in fabbrica, nelle case o negli ospedali.

14 Unità di Ricerca

5 Facility



Implicazione HR

se l'AI è nel core scientifico di IIT, deve diventare anche competenza organizzativa diffusa, nei processi, nei ruoli e nelle decisioni. Deve essere progettata come una nuova forma di collaborazione quotidiana: un "collega" governato, trasparente e integrato nei processi, che consente all'HR di essere business partner della strategia scientifica e organizzativa.

Strategia 2024-2029 «Artificial Intelligence for Healthcare and Earthcare»: l'AI non è un progetto laterale, ma diventa il principio abilitante trasversale della ricerca IIT, orientato a due grandi sfide (Healthcare e Earthcare)

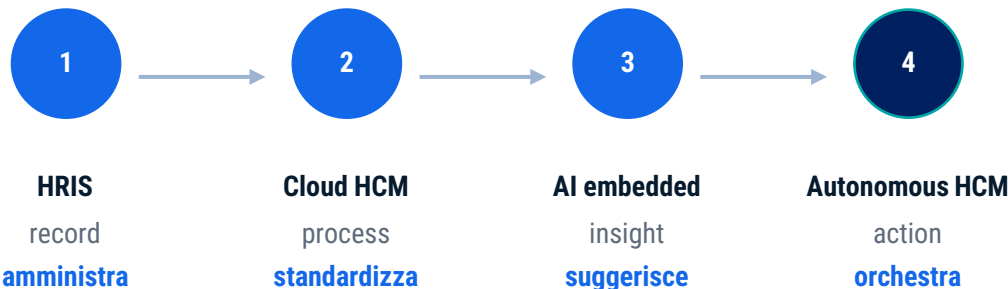
Istituto Italiano di Tecnologia: HR Systems e AI

Per anni abbiamo cercato di introdurre tecnologia HR per semplificare. Ogni livello ha migliorato una porzione del lavoro, ma non necessariamente ha ridotto la complessità end-to-end. Oggi il punto non è aggiungere un altro tool: è ripensare il modello operativo dell'HR in un contesto in cui l'AI diventa parte del modo normale di lavorare.

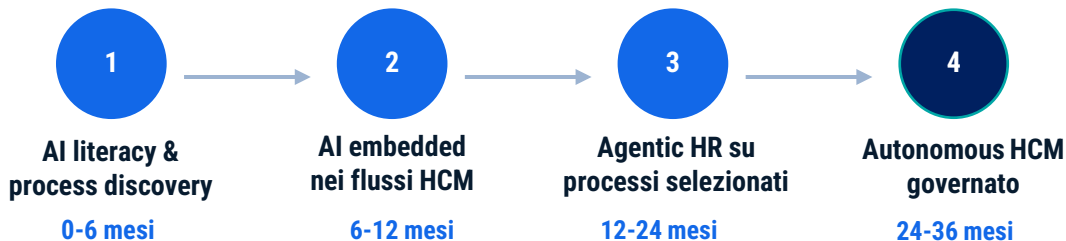
La complessità è diventata strutturale

Più piattaforme, più eccezioni, più dati distribuiti. L'efficienza locale non produce automaticamente semplicità organizzativa.

Il vero salto è dal workflow digitale al processo autonomo, governato e misurabile.



Roadmap 3 anni: portare l'AI nel quotidiano HR



Ogni HR deve saper lavorare con almeno un AI colleague, in sicurezza, su processi a valore misurato

AI richiede più HR

- Human-in-command**
decisioni sensibili sempre governate da persone accountable
- Data & privacy by design**
accessi minimi, log, retention, controlli sui dati personali
- Fairness e trasparenza**
test su bias, diritto all'escalation
- Adozione come capability**
formazione, community, misure di valore

Tavola rotonda

Q&A



Thank you