

PERCORSO FORMATIVO — AI GENERATIVA APPLICATA

Dispensa 10

Integrare l'AI nei Flussi di Lavoro Aziendali

Dal singolo strumento personale a un'adozione strutturata a livello di team e di organizzazione.

A cura di Marco Consiglio

Formatore e Course Director — Contenuti aggiornati al 2026

Indice

1. Introduzione e obiettivi didattici	3
2. Dal singolo utilizzatore al team: una transizione naturale.....	4
3. Condividere modelli riutilizzabili all'interno di un team	6
4. Costruire linee guida condivise per l'uso dell'AI generativa	9
5. Il ruolo di un referente interno per l'adozione dell'AI.....	undefined
6. Misurare i benefici reali dell'adozione.....	13
7. Gestire le resistenze e i timori dei colleghi.....	15
8. Un principio di adozione progressiva e sostenibile.....	17
9. Caso pratico guidato.....	18
10. Glossario dei termini chiave.....	20
11. Checklist finale e autoverifica.....	21
12. Riferimenti e risorse aggiornate al 2026	22

1. Introduzione e obiettivi didattici

Questa dispensa prosegue il percorso AI Generativa Applicata, completando la panoramica delle applicazioni pratiche già presentate nelle dispense precedenti con uno sguardo più ampio: come questi strumenti, inizialmente adottati da un singolo professionista secondo quanto già presentato in tutte le dispense precedenti di questo percorso, possano essere estesi con successo a un intero team o a una più ampia organizzazione.

Applicando quanto già presentato nella Dispensa 7 di questo percorso a proposito dell'automazione parziale, questa dispensa affronta le sfide specifiche di un'adozione condivisa, distinte dalle sfide del solo utilizzo individuale già presentate nelle dispense precedenti: la condivisione di buone pratiche, la costruzione di linee guida comuni, e la gestione delle resistenze che un'adozione più ampia può incontrare.

A chi si rivolge questa dispensa

Si rivolge a chi ha seguito le prime nove dispense di questo percorso, ha maturato una propria esperienza pratica con questi strumenti, e desidera ora contribuire a un'adozione più ampia all'interno del proprio team o della propria organizzazione.

Obiettivi di apprendimento

1. Comprendere la transizione naturale dal singolo utilizzatore al team;
2. Saper condividere modelli riutilizzabili all'interno di un team;
3. Saper contribuire alla costruzione di linee guida condivise;
4. Comprendere il ruolo di un referente interno per l'adozione dell'AI;
5. Saper misurare i benefici reali dell'adozione;
6. Saper gestire le resistenze e i timori dei colleghi, con un principio di adozione progressiva e sostenibile.

2. Dal singolo utilizzatore al team: una transizione naturale

Applicando quanto già presentato nella Dispensa 1 di questo percorso a proposito dei primi passi pratici, iniziamo osservando come la transizione da un utilizzo individuale a un'adozione più ampia rappresenti tipicamente un'evoluzione naturale, non un progetto separato da avviare da zero.

Un percorso tipico di questa transizione

Applicando quanto già presentato nella Dispensa 7 di questo percorso a proposito dei modelli riutilizzabili costruiti individualmente, un professionista che ha costruito, nel corso delle dispense precedenti di questo percorso, i propri modelli riutilizzabili, le proprie istruzioni permanenti, e la propria esperienza pratica su compiti specifici, dispone già del materiale di partenza più prezioso per contribuire a un'adozione più ampia: non teoria astratta, ma esempi concreti e già validati dalla propria esperienza diretta, un vantaggio che nessuna formazione puramente teorica potrebbe replicare con la stessa credibilità presso i colleghi.

Un principio pratico: partire dai risultati, non dagli strumenti

Applicando quanto già presentato nella Dispensa 5 di questo percorso di Product Manager di questa collana a proposito della comunicazione centrata sul beneficio, un professionista che desidera condividere la propria esperienza con i colleghi dovrebbe presentare in primo luogo i risultati concreti ottenuti (il tempo risparmiato su un compito specifico, la qualità migliorata di una comunicazione ricorrente), piuttosto che concentrarsi sulla descrizione tecnica degli strumenti stessi, un approccio più efficace per generare interesse genuino tra colleghi non ancora convinti del valore di questi strumenti.

Un principio di umiltà nella condivisione dell'esperienza

Applicando quanto già presentato nella Dispensa 1 di questo percorso a proposito dell'apprendimento continuativo, un professionista che condivide la propria esperienza con i colleghi dovrebbe farlo con la consapevolezza di essere ancora, come chiunque altro, in un percorso di apprendimento continuo su questi strumenti in rapida evoluzione, evitando di presentarsi come un esperto definitivo, e mantenendo invece un atteggiamento di scambio reciproco, aperto ad apprendere a propria volta dalle esperienze diverse dei colleghi.

Un elemento pratico: individuare i primi alleati naturali

Un elemento pratico utile, distinto dall'umiltà già presentata in questo capitolo: nella fase iniziale di una transizione verso un'adozione più ampia, risulta efficace individuare, tra i propri colleghi, quelli naturalmente più curiosi e aperti alla sperimentazione, coinvolgendoli come primi alleati prima di rivolgersi all'intero team indistintamente. Questi primi alleati, una volta convinti dal valore concreto di questi strumenti attraverso la propria esperienza diretta, diventano a propria volta

testimoni credibili presso altri colleghi più scettici, un effetto di diffusione graduale spesso più efficace di una comunicazione unica rivolta simultaneamente a tutto il team.

3. Condividere modelli riutilizzabili all'interno di un team

Applicando quanto già presentato nella Dispensa 4 di questo percorso a proposito delle istruzioni permanenti, e nella Dispensa 7 a proposito dei modelli riutilizzabili, approfondiamo ora come estendere questi strumenti individuali a un utilizzo condiviso all'interno di un team.

Il valore della condivisione rispetto alla costruzione individuale ripetuta

Applicando quanto già presentato nella Dispensa 7 di questo percorso a proposito dell'investimento iniziale nella costruzione di un modello riutilizzabile, quando più membri di un team affrontano compiti simili, la condivisione di un modello già costruito e validato da un collega evita che ciascun membro del team debba investire individualmente lo stesso tempo di costruzione e affinamento già presentato in quella dispensa, un beneficio di efficienza collettiva che si aggiunge ai benefici individuali già presentati nelle dispense precedenti di questo percorso.

Un principio pratico: documentare il contesto, non solo il modello

Applicando quanto già presentato nella Dispensa 3 di questo percorso a proposito dei quattro elementi di una richiesta efficace, quando si condivide un modello riutilizzabile con i colleghi, è importante documentare non solo il modello stesso, ma anche il contesto e le assunzioni sottostanti alla sua costruzione, permettendo a chi lo riutilizza di comprendere quando e come adattarlo correttamente al proprio specifico contesto, invece di applicarlo meccanicamente senza comprenderne la logica sottostante.

Un esempio pratico di documentazione di un modello condiviso

Elemento da documentare	Esempio
Scopo del modello	Classificazione delle email in ingresso dal servizio clienti
Assunzioni sottostanti	Presuppone categorie di classificazione già definite per il proprio team specifico
Limiti noti	Meno affidabile per richieste che mescolano più categorie contemporaneamente

Un principio pratico: definire un luogo condiviso di archiviazione

Un ultimo elemento pratico, distinto dalla documentazione già presentata in questo capitolo: un team dovrebbe definire un luogo condiviso e facilmente accessibile in cui archiviare i modelli riutilizzabili validati, evitando che questi rimangano dispersi in comunicazioni individuali o conversazioni private tra singoli colleghi. Questo luogo condiviso, per quanto possa essere semplice come un documento comune facilmente consultabile, garantisce che il valore costruito da un singolo membro del team, secondo gli strumenti già presentati nella Dispensa 7 di questo

percorso, diventi effettivamente un patrimonio collettivo accessibile a tutti, non un beneficio isolato limitato a chi ha avuto la fortuna di apprenderlo direttamente dal collega che lo ha costruito.

4. Costruire linee guida condivise per l'uso dell'AI generativa

Applicando quanto già presentato nella Dispensa 6 di questo percorso a proposito del principio di riservatezza nei dati condivisi, approfondiamo ora come costruire linee guida condivise per un utilizzo responsabile e coerente di questi strumenti all'interno di un team o di un'organizzazione.

Gli elementi tipici di linee guida efficaci

- Quali tipologie di dati possono essere condivise con questi strumenti, e quali richiedono invece anonimizzazione o non possono essere condivise affatto, secondo quanto già presentato nella Dispensa 6 di questo percorso;
- Per quali compiti l'uso di questi strumenti è incoraggiato, e per quali invece richiede una cautela particolare o non è appropriato, secondo il principio di responsabilità autoriale già presentato nella Dispensa 5 di questo percorso;
- Quale livello di verifica è richiesto prima di utilizzare un contenuto generato in un contesto professionale rilevante, secondo la calibrazione già presentata nella Dispensa 5 di questo percorso.

Un principio pratico: linee guida pratiche, non solo dichiarazioni di principio

Applicando lo stesso principio di concretezza già più volte richiamato in questo percorso, linee guida efficaci dovrebbero includere esempi pratici e concreti, non solo principi generali astratti: un esempio concreto di un dato che non dovrebbe essere condiviso, un esempio di un compito appropriato e uno inappropriato, aiutano i colleghi a comprendere e applicare correttamente queste linee guida molto più di una sola dichiarazione di principio generica priva di applicazioni concrete.

Un principio di revisione periodica delle linee guida

Applicando quanto già presentato nella Dispensa 4 di questo percorso a proposito dell'aggiornamento periodico delle istruzioni permanenti, linee guida condivise dovrebbero essere riviste periodicamente, non considerate definitive fin dalla prima stesura, per riflettere sia l'evoluzione tecnologica di questi strumenti già presentata nella Dispensa 2 di questo percorso, sia l'esperienza pratica maturata dal team nell'utilizzo quotidiano di queste linee guida.

Un elemento pratico: chi ha l'ultima parola sulle linee guida

Un ultimo elemento pratico, distinto dalla revisione periodica già presentata in questo capitolo: per evitare ambiguità e conflitti, un team dovrebbe stabilire chiaramente chi ha la responsabilità finale di approvare eventuali modifiche alle linee guida condivise, secondo un processo decisionale esplicito piuttosto che una revisione informale e non strutturata. Questo non significa necessariamente che le modifiche debbano essere imposte dall'alto senza consultazione: applicando quanto già presentato nel capitolo 5 di questa dispensa a proposito del referente interno, questo ruolo può naturalmente includere la responsabilità di raccogliere suggerimenti

dal team e proporre aggiornamenti alla direzione o agli altri responsabili competenti, mantenendo comunque un processo chiaro e non ambiguo.

5. Il ruolo di un referente interno per l'adozione dell'AI

Presentiamo ora un ruolo organizzativo che molte organizzazioni stanno progressivamente adottando: un referente interno, non necessariamente un ruolo a tempo pieno, con la responsabilità di coordinare e supportare l'adozione di questi strumenti all'interno del proprio team o della propria organizzazione.

Le responsabilità tipiche di questo ruolo

- Raccogliere e condividere i modelli riutilizzabili più efficaci emersi dall'esperienza pratica dei colleghi, secondo quanto già presentato nel capitolo 3 di questa dispensa;
- Contribuire alla costruzione e all'aggiornamento delle linee guida condivise già presentate nel capitolo 4 di questa dispensa;
- Offrire un primo supporto ai colleghi meno esperti, secondo lo stesso principio di condivisione dell'esperienza già presentato nel capitolo 2 di questa dispensa;
- Mantenere un aggiornamento sulle novità tecnologiche rilevanti, secondo il principio di aggiornamento continuativo che sarà approfondito nell'ultima dispensa di questo percorso.

Un profilo adatto a questo ruolo

Applicando quanto già presentato nella Dispensa 1 di questo percorso a proposito del valore dell'esperienza professionale pregressa, il profilo più adatto a questo ruolo non è necessariamente il collega con la maggiore competenza tecnica in senso stretto, ma piuttosto chi unisce una solida esperienza pratica con questi strumenti a una buona capacità di comunicazione e di supporto ai colleghi, qualità che, come già presentato in questo percorso fin dalla sua prima dispensa, non dipendono da un background tecnico specialistico.

Un elemento pratico: un ruolo che non richiede necessariamente formalizzazione

Un ultimo elemento pratico, distinto dal profilo già presentato in questo capitolo: in molte organizzazioni, specialmente quelle di dimensione più contenuta, questo ruolo può emergere in modo informale, senza una formalizzazione esplicita in termini di titolo o di responsabilità retribuita aggiuntiva, semplicemente come riconoscimento naturale da parte dei colleghi verso chi ha maturato maggiore esperienza pratica e si dimostra disponibile a condividerla. Un'organizzazione più strutturata potrebbe invece scegliere di formalizzare questo ruolo esplicitamente, con un riconoscimento specifico in termini di tempo dedicato o di responsabilità riconosciuta, una scelta che dipende dalla dimensione e dalla cultura organizzativa specifica, ma che in entrambi i casi beneficia degli stessi principi pratici già presentati in questo capitolo.

6. Misurare i benefici reali dell'adozione

Applicando quanto già presentato nella Dispensa 6 del percorso Product Manager di questa collana a proposito degli indicatori di prodotto, approfondiamo ora come misurare concretamente i benefici reali dell'adozione di questi strumenti all'interno di un team, un elemento importante per giustificare e orientare ulteriori investimenti di tempo e risorse.

Alcuni indicatori pratici utilizzabili

- Tempo risparmiato su compiti specifici già identificati come candidati all'automazione secondo quanto già presentato nella Dispensa 7 di questo percorso;
- Numero di modelli riutilizzabili condivisi e attivamente utilizzati dal team, un indicatore della reale adozione pratica, non solo dell'interesse teorico;
- Feedback qualitativo dei colleghi sull'impatto percepito sulla propria produttività e sulla qualità del proprio lavoro.

Un principio di cautela nella misurazione

Applicando quanto già presentato nella Dispensa 6 del percorso Product Manager di questa collana a proposito degli indicatori di vanità, un referente interno dovrebbe evitare di concentrarsi esclusivamente su indicatori facilmente misurabili ma poco significativi (il numero di richieste effettuate a questi strumenti, senza una valutazione della loro reale utilità), privilegiando invece indicatori che riflettano realmente un beneficio tangibile per la produttività e la qualità del lavoro del team, secondo lo stesso principio di sostanza sulla forma già più volte richiamato in questa collana.

Un principio pratico: comunicare i risultati in modo equilibrato

Applicando quanto già presentato nella Dispensa 5 di questo percorso a proposito della responsabilità autoriale, un referente interno dovrebbe comunicare i risultati misurati con onestà, riportando sia i successi sia le difficoltà incontrate, un approccio che costruisce credibilità nel tempo molto più di una comunicazione unicamente entusiastica priva di un bilancio equilibrato delle reali difficoltà affrontate nel percorso di adozione.

Un elemento pratico: la cadenza della misurazione

Un ultimo elemento pratico, distinto dagli indicatori già presentati in questo capitolo: la frequenza con cui questi indicatori vengono misurati e comunicati dovrebbe essere sufficiente a cogliere tendenze significative nel tempo, senza risultare così frequente da generare un carico amministrativo sproporzionato rispetto al reale beneficio informativo. Una cadenza trimestrale, o comunque coerente con altri cicli di reporting già esistenti nella propria organizzazione, rappresenta generalmente un compromesso ragionevole tra la tempestività dell'informazione e la sostenibilità dello sforzo di misurazione richiesto, secondo lo stesso principio di proporzionalità già più volte richiamato in questa collana.

7. Gestire le resistenze e i timori dei colleghi

Applicando quanto già presentato nella Dispensa 1 di questo percorso a proposito dei luoghi comuni sfatati, approfondiamo ora come gestire con empatia e competenza le resistenze e i timori che alcuni colleghi potrebbero manifestare di fronte all'adozione di questi strumenti.

Il timore più diffuso: la sostituzione del proprio ruolo

Applicando quanto già presentato nella Dispensa 1 di questo percorso a proposito del secondo luogo comune sfatato, il timore più diffuso e comprensibile riguarda la possibilità di essere sostituiti dal proprio stesso strumento di lavoro: un referente interno dovrebbe affrontare questo timore con empatia genuina, non con una rassicurazione generica e poco credibile, condividendo esempi concreti, tratti dalla propria esperienza diretta secondo quanto già presentato nel capitolo 2 di questa dispensa, di come questi strumenti abbiano effettivamente amplificato, non sostituito, il proprio contributo professionale.

Un secondo timore diffuso: la complessità tecnica percepita

Applicando quanto già presentato nella Dispensa 1 di questo percorso a proposito del primo luogo comune sfatato, un secondo timore comune riguarda la percezione di una complessità tecnica eccessiva: un referente interno dovrebbe offrire ai colleghi più scettici un primo approccio guidato e a basso rischio, secondo gli stessi principi già presentati nella Dispensa 1 di questo percorso a proposito dei primi passi pratici, permettendo loro di sperimentare direttamente la reale accessibilità di questi strumenti, spesso più efficace di qualunque rassicurazione verbale.

Un principio di rispetto per i tempi individuali di adozione

Applicando lo stesso principio di gradualità già più volte richiamato in questo percorso, un referente interno dovrebbe rispettare il fatto che colleghi diversi possano avere tempi di adozione naturalmente diversi, senza esercitare una pressione eccessiva su chi necessita di più tempo per costruire fiducia in questi strumenti, un approccio paziente che nel lungo periodo tende a produrre un'adozione più solida e duratura rispetto a una pressione affrettata che potrebbe generare resistenza ulteriore.

Un terzo timore, meno esplicito ma non meno rilevante: il timore di sembrare incompetenti

Un terzo timore, distinto dai due già presentati in questo capitolo e spesso meno esplicitamente dichiarato: alcuni colleghi, specialmente quelli con maggiore anzianità di servizio e una reputazione professionale consolidata, potrebbero temere che chiedere aiuto su uno strumento percepito come nuovo e per certi versi giovanile possa essere interpretato come un segnale di scarsa competenza o di difficoltà ad adattarsi, un timore legato più alla propria immagine professionale che alla tecnologia in sé. Un referente interno sensibile a questa dinamica dovrebbe

offrire supporto in modo discreto e rispettoso, magari attraverso conversazioni individuali piuttosto che sessioni di gruppo che potrebbero esporre pubblicamente le difficoltà di un collega, un accorgimento che facilita l'adozione da parte di chi, altrimenti, potrebbe evitare di chiedere aiuto per timore di un giudizio percepito.

8. Un principio di adozione progressiva e sostenibile

Concludiamo la parte teorica di questa dispensa con una riflessione di sintesi su un principio trasversale, già più volte richiamato nei capitoli precedenti: la necessità di un'adozione progressiva e sostenibile, non un'imposizione affrettata e generalizzata.

Il rischio di un'adozione forzata e prematura

Applicando lo stesso principio di gradualità già più volte richiamato in questo percorso, un'adozione imposta dall'alto, senza il coinvolgimento genuino dei colleghi e senza il tempo necessario per costruire fiducia pratica secondo quanto già presentato nei capitoli precedenti di questa dispensa, rischia di generare un'adozione superficiale e priva di reale valore, o addirittura un rigetto attivo, un esito controproducente rispetto a un'adozione più graduale ma solida e genuinamente radicata nell'esperienza pratica positiva dei membri del team.

Un ultimo principio: celebrare i piccoli successi lungo il percorso

Un ultimo principio pratico, distinto dal rischio già presentato in questo capitolo: un percorso di adozione progressiva beneficia significativamente dal riconoscimento esplicito dei piccoli successi intermedi, non solo di un eventuale traguardo finale distante nel tempo. Applicando quanto già presentato nel capitolo 6 di questa dispensa a proposito della misurazione dei benefici, condividere con il team, anche informalmente, i primi risultati positivi ottenuti da singoli colleghi rafforza la motivazione collettiva e fornisce prove concrete del valore di questo percorso, un rinforzo positivo che sostiene la pazienza necessaria per un'adozione genuinamente sostenibile nel tempo, secondo tutti i principi già presentati in questa dispensa.

Un principio di sintesi per l'intera dispensa

Un principio di sintesi per l'intera dispensa

L'integrazione dell'AI generativa nei flussi di lavoro aziendali, in tutte le dimensioni presentate in questa dispensa — la transizione dal singolo al team, la condivisione di modelli riutilizzabili, le linee guida condivise, il ruolo di un referente interno, la misurazione dei benefici, la gestione delle resistenze — richiede lo stesso approccio graduale e paziente già presentato in tutto questo percorso, applicato ora a una dimensione collettiva che amplifica sia i benefici sia le sfide di un utilizzo individuale.

Un ultimo elemento: il valore del contributo individuale in un percorso collettivo

Un'ultima riflessione conclude questa dispensa: chi ha seguito con attenzione l'intero percorso fin qui presentato, dalla Dispensa 1 fino a questa decima dispensa, dispone ora non solo di competenze pratiche individuali, ma anche degli strumenti concettuali per contribuire in modo significativo all'adozione di questi strumenti all'interno della propria organizzazione, un contributo che, come mostrato in questa dispensa, non richiede un ruolo formale o una competenza tecnica

specialistica, ma la stessa combinazione di esperienza pratica diretta e capacità comunicativa che ha guidato l'intero apprendimento presentato in questo percorso fin dalla sua prima dispensa.

9. Caso pratico guidato

Concludiamo la parte teorica con un caso pratico semplificato, che applica gli strumenti presentati in questa dispensa.

Il contesto

Riprendiamo il caso già presentato nelle dispense precedenti di questo percorso: il responsabile amministrativo, dopo aver maturato un'esperienza pratica solida con questi strumenti nel corso delle dispense precedenti, viene informalmente riconosciuto dai colleghi come punto di riferimento, e la direzione gli propone di assumere un ruolo più strutturato di supporto all'adozione all'interno del proprio ufficio.

Passo 1 — Condivisione dei primi modelli riutilizzabili

Applicando gli strumenti del capitolo 3, vengono condivisi con il team i modelli riutilizzabili già costruiti e validati nel corso delle esperienze precedenti, documentati con il contesto e i limiti noti secondo quanto già presentato in quel capitolo.

Passo 2 — Costruzione di linee guida condivise

Applicando gli strumenti del capitolo 4, vengono costruite, insieme alla direzione, linee guida pratiche sulla gestione dei dati sensibili nei compiti dell'ufficio amministrativo, con esempi concreti tratti dalla propria esperienza pratica quotidiana.

Passo 3 — Gestione della resistenza di un collega scettico

Applicando gli strumenti del capitolo 7, un collega più anziano manifesta un timore esplicito di essere sostituito: il responsabile amministrativo condivide con empatia la propria esperienza personale, mostrando concretamente come questi strumenti abbiano amplificato, non sostituito, il proprio contributo professionale.

Passo 4 — Misurazione dei primi risultati

Applicando gli strumenti del capitolo 6, dopo alcuni mesi viene misurato il tempo risparmiato sui compiti già automatizzati secondo quanto già presentato nella Dispensa 7 di questo percorso, e viene raccolto un feedback qualitativo dai colleghi, comunicato alla direzione con onestà anche rispetto alle difficoltà incontrate.

Passo 5 — Un'adozione progressiva e sostenibile nel tempo

Applicando gli strumenti del capitolo 8, l'adozione prosegue gradualmente, rispettando i tempi diversi di ciascun collega, senza forzature, un percorso che nel tempo produce un'adozione solida e genuinamente radicata nell'esperienza pratica positiva dell'intero ufficio amministrativo.

Che cosa insegna questo caso

Il caso mostra come l'esperienza individuale maturata nel corso di questo intero percorso possa naturalmente estendersi a un contributo più ampio a beneficio del proprio team, applicando con pazienza e competenza gli strumenti di condivisione, linee guida, e gestione delle resistenze già presentati in questa dispensa.

10. Glossario dei termini chiave

Come per le dispense precedenti di questo percorso, riportiamo un glossario di sintesi dei principali termini introdotti.

Referente interno	Persona con la responsabilità di coordinare e supportare l'adozione dell'AI generativa all'interno di un team o di un'organizzazione.
Linee guida condivise	Documento pratico che orienta un utilizzo responsabile e coerente di questi strumenti da parte di più persone.
Adozione progressiva	Approccio che introduce questi strumenti gradualmente, rispettando i tempi individuali di apprendimento e costruzione di fiducia.

11. Checklist finale e autoverifica

Come per le dispense precedenti, dedichiamo un momento all'autoverifica personale prima di proseguire.

Domande di autoverifica

1. Sapresti spiegare perché la transizione dal singolo al team rappresenta un'evoluzione naturale?
2. Ricordi che cosa dovrebbe essere documentato quando si condivide un modello riutilizzabile?
3. Sapresti indicare gli elementi tipici di linee guida efficaci per l'uso condiviso di questi strumenti?
4. Ricordi le responsabilità tipiche di un referente interno per l'adozione dell'AI?
5. Sapresti indicare alcuni indicatori pratici per misurare i benefici reali dell'adozione?
6. Ricordi come gestire con empatia i due timori più diffusi tra i colleghi?

Come procedere

Se le risposte sono arrivate con sicurezza, si può proseguire con la Dispensa 11, dedicata all'etica dell'AI. In caso di incertezza, si consiglia di rileggere i capitoli corrispondenti, in particolare quelli relativi alle linee guida condivise e alla gestione delle resistenze.

12. Riferimenti e risorse aggiornate al 2026

Per approfondimenti autonomi, si segnalano alcune categorie di risorse utili:

- Modelli di linee guida per l'uso responsabile dell'AI generativa, pubblicati da diverse organizzazioni professionali;
- Pubblicazioni sul cambiamento organizzativo applicato all'adozione di nuove tecnologie;
- Comunità professionali dedicate alla condivisione di esperienze di adozione dell'AI generativa a livello di team;
- Il confronto diretto con la propria direzione aziendale, risorsa preziosa per allineare un percorso di adozione più ampio con le priorità strategiche dell'organizzazione.

Chiusura della Dispensa 10

Con questa dispensa si conclude la panoramica delle applicazioni pratiche di questo percorso, dalla scrittura professionale già presentata nella Dispensa 5 fino all'adozione a livello di team qui presentata. Le dispense successive affronteranno gli aspetti etici e normativi di un utilizzo responsabile di questi strumenti, completando la formazione con i temi dell'etica dell'AI, del GDPR, e dell'AI Act europeo.

Marco Consiglio

Formatore e Course Director — 2026