

L'IA è arrivata al lavoro. Ora inizia la parte difficile.

I dipendenti vogliono l'IA,
mentre i leader sono alla ricerca
di un percorso da seguire.

8 maggio 2024



I dati sono arrivati: il 2024 è l'anno in cui l'IA al lavoro diventa reale. L'uso dell'intelligenza artificiale generativa è quasi raddoppiato negli ultimi sei mesi,¹ con il **75%** dei knowledge worker globali che la utilizzano. E i dipendenti, alle prese con il ritmo e il volume di lavoro, stanno portando i propri strumenti di IA al lavoro. Mentre i leader concordano sul fatto che l'intelligenza artificiale sia un imperativo aziendale, molti credono che la loro organizzazione non abbia un piano e una visione per passare dall'impatto individuale all'applicazione dell'IA per aumentare i profitti. La pressione di mostrare un ROI immediato rende i leader inerti, anche di fronte all'inevitabilità dell'intelligenza artificiale.

Siamo arrivati alla parte difficile di qualsiasi rivoluzione tecnologica: il passaggio dalla sperimentazione alla trasformazione aziendale. Proprio come abbiamo visto con l'avvento di Internet o del PC, la trasformazione del business è ampiamente diffusa. Le organizzazioni che applicano l'IA per promuovere la crescita, gestire i costi e offrire maggiore valore ai clienti avranno un vantaggio.

Allo stesso tempo, il mercato del lavoro è pronto a cambiare e in questo scenario l'intelligenza artificiale svolge un ruolo importante. Nonostante il timore di perdere il lavoro, i leader segnalano una carenza di talenti per i ruoli chiave. E poiché sempre più dipendenti valutano la possibilità di cambiare carriera, i manager affermano che la predisposizione all'IA potrebbe competere con l'esperienza.

Per molti dipendenti, l'intelligenza artificiale alzerà l'asticella, ma abatterà il tetto della carriera.

Per aiutare i leader e le organizzazioni a superare l'inerzia dell'IA, Microsoft e LinkedIn hanno esaminato il modo in cui l'intelligenza artificiale rimodellerà il lavoro e il mercato del lavoro in generale, intervistando 31.000 persone in 31 paesi, identificando le tendenze del lavoro e dell'assunzione di LinkedIn e analizzando migliaia di miliardi di segnali di produttività di Microsoft 365 così come la ricerca con i clienti Fortune 500. I dati indicano insights che tutti i leader e i professionisti devono conoscere, nonché le azioni che possono intraprendere, quando si tratta di implicazioni dell'IA per il lavoro.

¹ Il 46% dei partecipanti al sondaggio che utilizzano l'IA generativa al lavoro la usa da meno di sei mesi.

Risultati

1

I dipendenti vogliono usare l'IA al lavoro e non vedono l'ora che le aziende si mettano al passo.

2

Per i dipendenti, l'intelligenza artificiale alza l'asticella e abbatte il tetto della carriera.

3

L'ascesa degli utenti esperti di IA e ciò che rivelano sul futuro.

75%

dei knowledge worker usa l'IA al lavoro

Risultato 1

I dipendenti vogliono usare l'IA al lavoro e non vedono l'ora che le aziende si mettano al passo.

L'intelligenza artificiale viene già integrata nel luogo di lavoro su una scala inaspettata. Il **75%** dei knowledge worker usa l'IA al lavoro oggi e il **46%** degli utenti ha iniziato a utilizzarla meno di sei mesi fa. E sta dando i suoi frutti.

- Gli utenti affermano che l'IA li aiuta a risparmiare tempo (**90%**), concentrarsi sul lavoro più importante (**85%**), essere più creativo (**84%**) e godersi di più il lavoro (**83%**).
- Gli utenti di Teams più assidui (il primo **5%**) hanno riepilogato otto ore di riunioni con Copilot nel mese di marzo, l'equivalente di un'intera giornata lavorativa.²

Mentre la maggior parte dei leader concorda sul fatto che l'IA sia una necessità, la pressione per mostrare un ROI immediato sta facendo progredire lentamente i leader.

- Il **79%** dei leader concorda sul fatto che la loro azienda debba adottare l'IA per rimanere competitiva, ma il **59%** è preoccupato di quantificare i guadagni di produttività dell'intelligenza artificiale.
- Questa incertezza sta ostacolando la visione: il **60%** dei leader teme che la leadership dell'organizzazione non abbia un piano e una visione per implementare l'IA.

² I dati rappresentano una query di Copilot di un utente intenzionale per riepilogare le riunioni dei clienti commerciali in un periodo continuativo di 28 giorni che termina a marzo 2024. Non includono le attività di riepilogo intelligente di Teams. Gli utenti più assidui rappresentano il primo 5% per numero di query Copilot. È escluso il segmento UE per l'uso e l'istruzione.

"Siamo all'avanguardia nell'integrazione dell'IA non solo per lavorare più velocemente, ma anche per lavorare in modo smart. È nostra responsabilità, in qualità di leader organizzativi, garantire che questa tecnologia migliori la creatività dei nostri team e si allinei ai nostri valori etici".

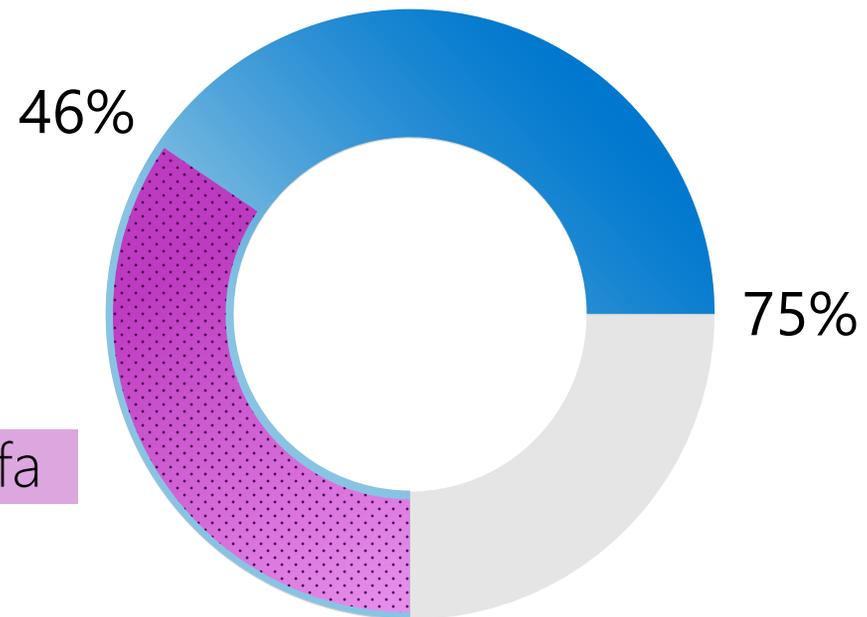
- **Karim R. Lakhani, Chair, Digital Data Design Institute presso Harvard, e Dorothy & Michael Hintze Professor of Business Administration presso Harvard Business School**

Tre persone su quattro usano l'IA al lavoro

L'utilizzo è quasi raddoppiato negli ultimi sei mesi.

Il 75% delle persone
utilizza già l'IA al lavoro

Il 46% di loro ha iniziato
a usarla meno di sei mesi fa



Domande del sondaggio:

Con quale frequenza usi l'intelligenza artificiale (IA) generativa per il tuo lavoro?
Da quanto tempo usi l'intelligenza artificiale (IA) generativa al lavoro?

78%

degli utenti di IA sta portando
i propri strumenti
di IA al lavoro (BYOAI)

Senza le indicazioni o l'autorizzazione da parte dei dirigenti, i dipendenti stanno prendendo in mano la situazione e stanno tenendo nascosto l'uso dell'IA:

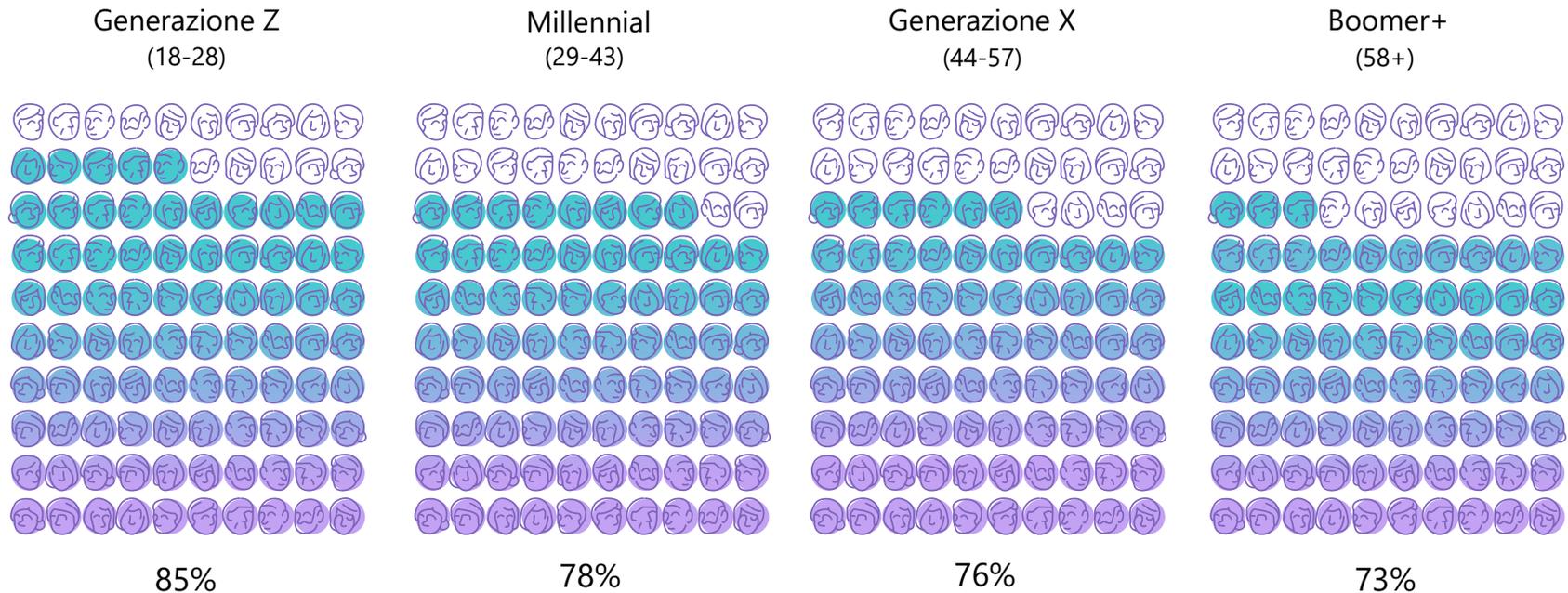
- Il **78%** degli utenti di IA stanno portando i propri strumenti di IA al lavoro (BYOAI), soprattutto nelle piccole e medie imprese (**80%**).
- E non si tratta solo della generazione Z: il BYOAI è diffuso in tutte le generazioni.

- Il **52%** delle persone che usano l'IA al lavoro sono riluttanti ad ammettere di usarla per le attività più importanti.
- Il **53%** delle persone che usano l'IA al lavoro temono che il suo utilizzo per attività lavorative importanti le faccia sembrare sostituibili.

Questo approccio comporta la perdita dei vantaggi derivanti dall'uso strategico dell'IA su larga scala. Inoltre mette a rischio i dati aziendali in un ambiente in cui la preoccupazione **n. 1** dei leader per l'anno a venire riguarda la sicurezza informatica e la privacy dei dati.

Il BYOAI non riguarda solo la generazione Z

I dipendenti di tutte le fasce di età stanno portando i propri strumenti di IA al lavoro.



Percentuale di partecipanti al sondaggio che hanno utilizzato strumenti di IA al lavoro non forniti dall'organizzazione

Domande del sondaggio:

Gli strumenti di intelligenza artificiale (IA) generativa che usi al lavoro sono forniti dalla tua organizzazione?

Un altro fattore determinante del BYOAI: l'accelerazione del lavoro è superiore alla capacità dei dipendenti di tenere il passo.

- Il **68%** delle persone afferma di essere alle prese con il ritmo e il volume del lavoro e il **46%** si sente esaurito.
- Il sovraccarico della posta elettronica persiste. L'**85%** delle e-mail vengono lette in meno di 15 secondi. Tipicamente la persona legge **4** messaggi per ogni e-mail che invia.³
- Le riunioni e il lavoro straordinario continuano a essere ai livelli record dopo la pandemia e la giornata lavorativa è ancora orientata alla comunicazione. Nelle app di Microsoft 365, gli utenti dedicano il **60%** del tempo a e-mail, chat e riunioni e solo il **40%** alle app di creazione come Word e PowerPoint.⁴

Con la crescita prevista dell'uso dell'IA, i leader che hanno "molta dimestichezza" con l'intelligenza artificiale vedono che il

suo potenziale può essere rivoluzionario come il passaggio da una macchina da scrivere a un computer. Nei prossimi cinque anni, il **41%** di questi leader prevede di ridefinire i processi aziendali da zero con l'IA. Nello stesso periodo prevedono di orchestrare (**38%**) e formare un team di bot di IA (**42%**). L'uso etico dell'IA (**47%**) sarà una parte centrale del loro lavoro.

I dati sono chiari. Le persone sono sopraffatte dal debito digitale e sottoposte a degli obblighi al lavoro. Ecco perché ricorrono all'IA per alleggerire il loro workload. Ogni leader ha l'opportunità di canalizzare questo slancio nel ROI.

³ I dati rappresentano l'utilizzo intenzionale della posta elettronica da parte dei clienti commerciali in un periodo continuativo di 28 giorni che termina a marzo 2024. È escluso il segmento UE per l'uso e l'istruzione.

⁴ Modelli di collaborazione in Microsoft 365 in un periodo continuativo di 28 giorni che termina a marzo 2024, esclusi i fine settimana. Il tempo impiegato è rappresentato dall'attività intenzionale nelle applicazioni di Microsoft 365, tra cui Outlook, Teams, Word, PowerPoint, Excel e OneNote. Le azioni intenzionali includono la partecipazione a una riunione, la scrittura di un'e-mail, l'analisi dei dati e la revisione o la modifica di un documento. Sono inclusi gli utenti commerciali ed è escluso il segmento dell'istruzione.

"Questi risultati sono perfettamente in linea con il modo in cui il nostro cervello gestisce i compromessi tra l'esecuzione di attività di routine e l'innovazione, diversi tipi di pensiero supportati da due reti neurali distinte ma che interagiscono nel cervello. Quando cambiamo costantemente, non lavoriamo altrettanto bene. L'IA può contribuire a evitare ai lavoratori di svolgere lavoro non qualificato e a fare prosperare l'innovazione e la creatività".

- **Michael Platt, neuroscienziato e professore presso la Wharton School della University of Pennsylvania**

66%

dei leader afferma che non assumerebbe
personale senza competenze in IA

Risultato 2

Per i dipendenti,
l'intelligenza
artificiale alza
l'asticella e
abbatte il tetto
della carriera.

Vediamo inoltre che l'IA inizia a influenzare il mercato del lavoro. Anche se l'intelligenza artificiale e la perdita di posti di lavoro sono priorità per molti, i dati offrono una visione più sfumata, con una carenza di talenti nascosti, dipendenti impazienti di cambiare carriera ed enormi opportunità per coloro che sono disposti a specializzarsi nell'IA.

- I leader stanno assumendo: la maggior parte (**55%**) afferma di essere preoccupata di non avere un numero sufficiente di talenti per ricoprire i ruoli nell'anno a venire. Questi leader ricoprono varie funzioni, ma la percentuale passa al **60%** o più per coloro che operano nei settori della sicurezza informatica, dell'ingegneria e della progettazione creativa.

- I professionisti stanno cercando: mentre alcuni professionisti si preoccupano che l'IA li sostituirà (**45%**), più o meno la stessa percentuale (**46%**) afferma di valutare la possibilità di abbandonare il lavoro nell'anno a venire, una percentuale maggiore rispetto al **40%** che ha dichiarato la stessa cosa prima del grande rimpasto del 2021. E negli Stati Uniti, gli studi di LinkedIn mostrano un aumento del **14%** nelle domande di lavoro per ruolo dallo scorso autunno, con l'**85%** dei professionisti che sta considerando un nuovo lavoro quest'anno.⁵

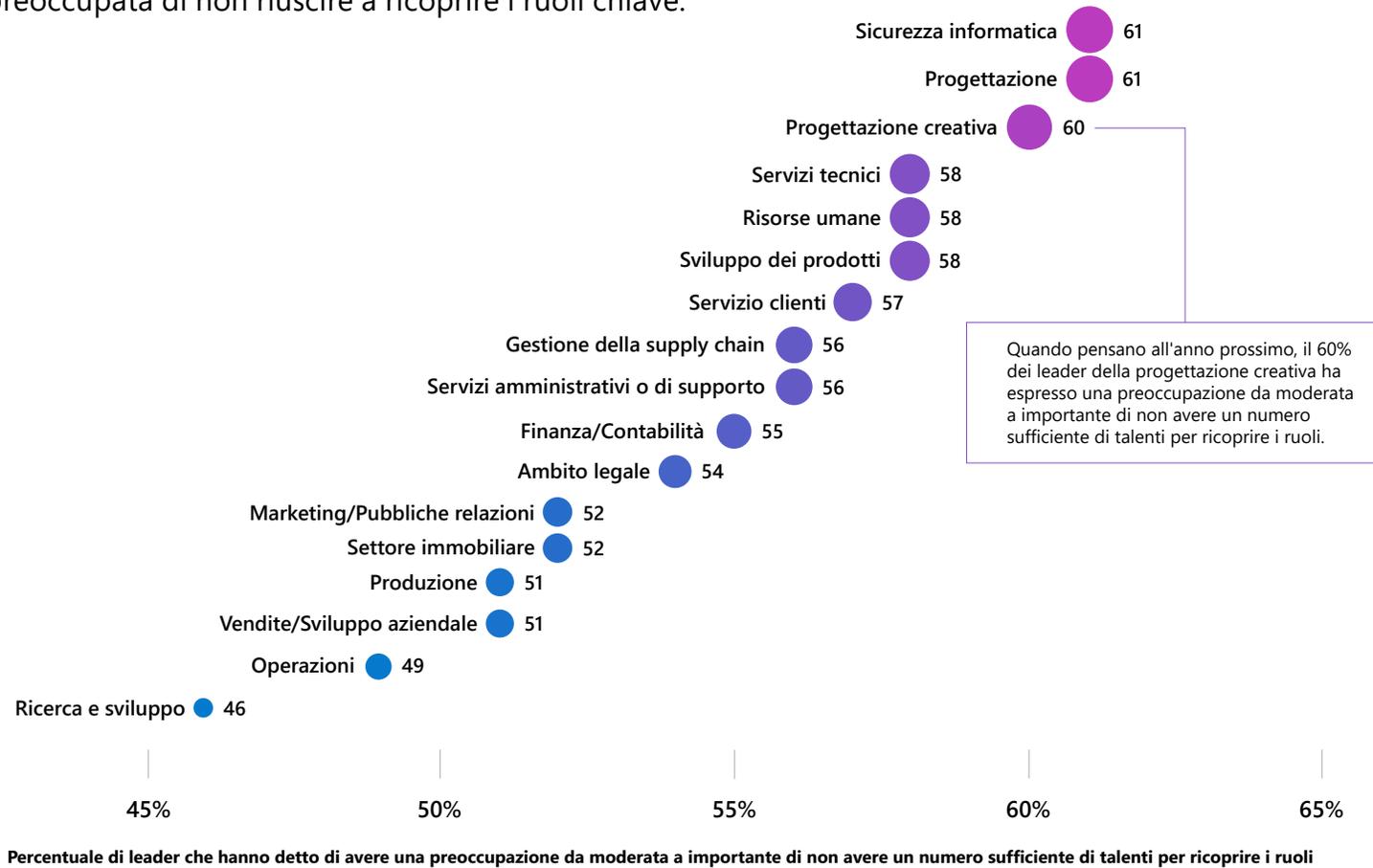
⁵ La ricerca è stata condotta da Censurwide per conto di LinkedIn tra 1.013 professionisti statunitensi tra il 24 novembre e il 12 dicembre 2023.

55%

dei leader è preoccupato di non avere un numero sufficiente di talenti per ricoprire i ruoli

Carenza di talenti nascosti

Mentre i dipendenti temono di perdere il lavoro a causa dell'IA, la maggior parte dei leader è preoccupata di non riuscire a ricoprire i ruoli chiave.



Domande del sondaggio:

Se pensi alla tua azienda nell'anno a venire, quanto sei preoccupato per i seguenti ruoli?

I leader hanno già fatto man bassa di talenti di IA tecnici, assumendo fino al **323%** di persone negli ultimi otto anni. Ora si rivolgono ai talenti non tecnici con una predisposizione all'IA, ovvero con le competenze necessarie per utilizzare gli strumenti di IA generativa come ChatGPT e Copilot:

- Il **66%** dei leader afferma che non assumerebbe personale senza competenze in IA.
- Il **71%** preferirebbe assumere un candidato meno esperto con competenze in IA rispetto a un candidato più esperto senza competenze in IA.
- E i candidati junior possono avere un nuovo vantaggio: il **77%** dei leader sostiene che, con l'IA, i talenti precoci avranno responsabilità maggiori.

Mentre i leader riconoscono il valore di coinvolgere nuovi dipendenti con predisposizione all'IA, a loro manca il valore di sviluppare il proprio personale:

- Attualmente il **45%** dei dirigenti statunitensi non sta investendo in prodotti o strumenti di IA per i dipendenti.⁶
- Solo il **39%** delle persone nel mondo che usano l'intelligenza artificiale al lavoro hanno ricevuto la formazione sull'IA dalla propria azienda.
- Solo il **25%** delle aziende prevede di offrire la formazione sull'IA generativa quest'anno, consolidando ulteriormente questo deficit di formazione.⁷

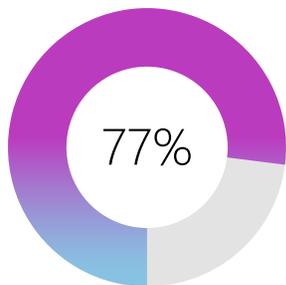
⁶ Dati non pubblicati di [Executive Confidence Index di LinkedIn](#)

⁷ Dati non pubblicati di [2024 Workplace Learning Report di LinkedIn](#)

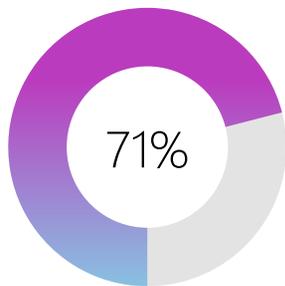
"Negli ultimi decenni, le aziende hanno rinegoziato il contratto psicologico, ovvero il perché del lavoro, con i propri dipendenti, influenzato dalle nuove generazioni, dalle tendenze del lavoro e dalla pandemia. Ora **devono rinegoziare il 'contratto operativo'**, ovvero il come del lavoro, con i propri dipendenti perché l'IA conferisce maggiore potere ai lavoratori in termini di modalità di svolgimento del lavoro".

Il nuovo imperativo di assunzione

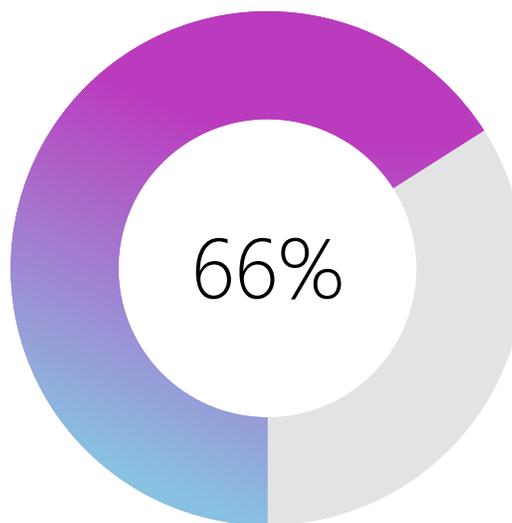
La predisposizione all'IA è al centro della scena.



Percentuale di leader che afferma che i talenti precoci avranno responsabilità maggiori grazie all'IA



Percentuale di leader che ha più probabilità di assumere un candidato meno esperto con competenze in IA rispetto a un candidato più esperto senza competenze in IA



Percentuale di leader che non assumerebbe personale senza competenze in IA

Domande del sondaggio:

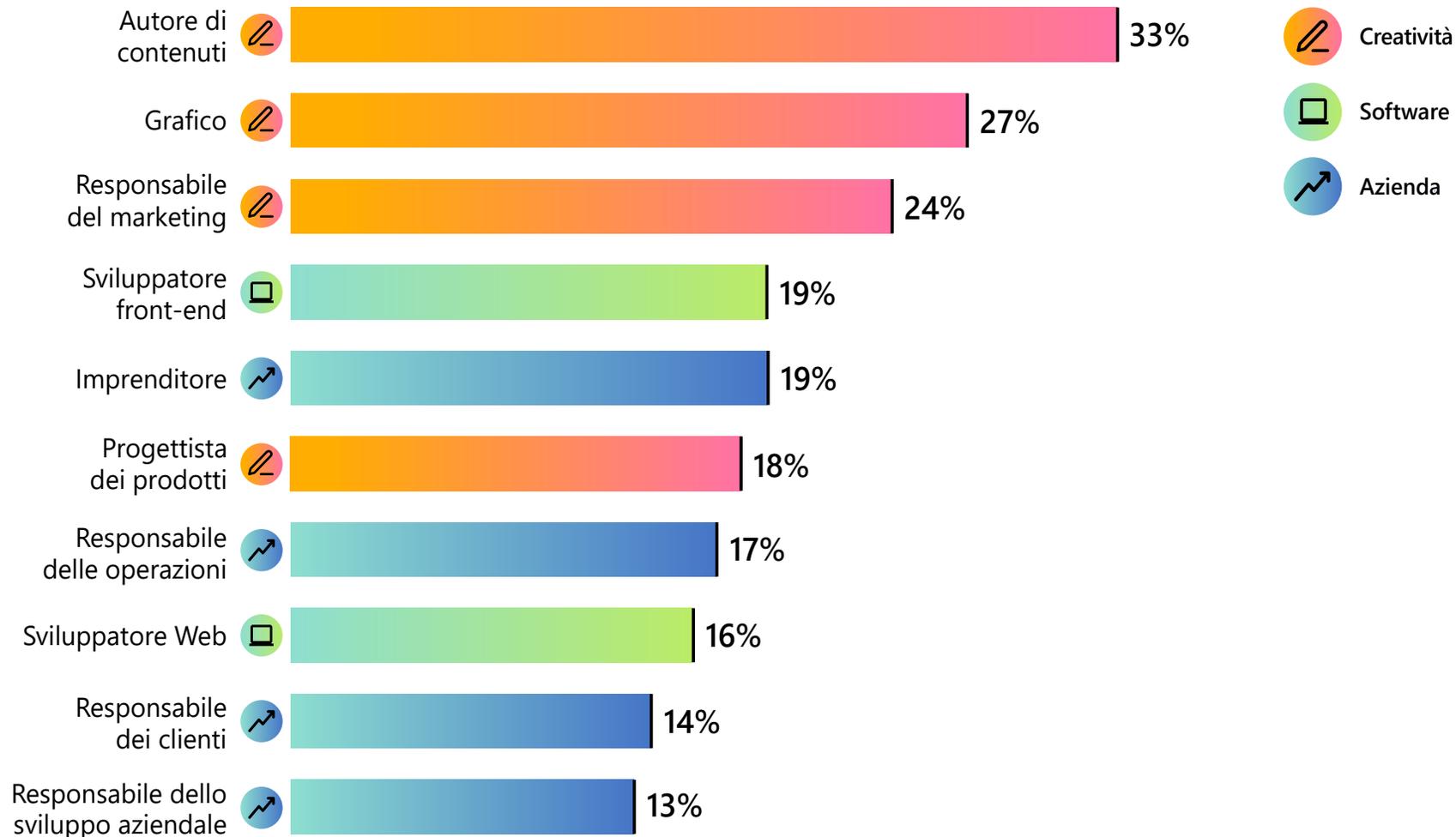
In quale misura sei d'accordo o in disaccordo con le seguenti affermazioni sull'impatto dell'intelligenza artificiale (IA) generativa sulle competenze?

- È più probabile che assuma un candidato meno esperto con competenze in IA rispetto a un candidato più esperto senza competenze in IA
- Nel valutare i candidati per un lavoro, non assumerei qualcuno senza competenze in IA
- Poiché possono delegare più lavoro all'IA, ai talenti precoci verranno assegnate maggiori responsabilità

- I professionisti non aspettano indicazioni o una formazione ufficiali: migliorano le competenze.
- Il **76%** delle persone afferma di avere bisogno di competenze in IA per rimanere competitive nel mercato del lavoro.
 - Il **69%** afferma che l'IA può aiutarli a ottenere una promozione più rapidamente e una percentuale addirittura maggiore (**79%**) dichiara che le competenze in IA amplieranno le loro opportunità di lavoro.
 - Negli ultimi sei mesi, l'uso dei corsi di LinkedIn Learning concepiti per sviluppare la predisposizione all'IA ha raggiunto il picco del **160%** tra i professionisti non tecnici, con ruoli come responsabili di progetto, architetti e assistenti amministrativi alla ricerca di migliorare al massimo le competenze.
- Abbiamo registrato anche un aumento pari a **142 volte** nel numero di membri di LinkedIn che a livello globale aggiungono competenze di IA come ChatGPT e Copilot ai propri profili, con autori, progettisti ed esperti di marketing in cima alla lista. Gli esperti di marketing sono interessati per un valido motivo. Due dei modi migliori in cui gli esperti di marketing B2B prevedono di utilizzare l'IA generativa quest'anno includono l'aumento dell'efficienza per concentrarsi su attività di maggiore valore (**55%**) e la creazione di contenuti ottimizzati e coinvolgenti che trovano il favore dei destinatari (**51%**). Quando si tratta di settori, i servizi amministrativi e di supporto, il settore immobiliare e il retail sono sorprendentemente all'avanguardia, davanti al settore tecnologico.
- Per la stragrande maggioranza delle persone, l'IA non le sta sostituendo, ma sta trasformando il loro lavoro. E il loro prossimo ruolo potrebbe non esistere ancora:
- A livello globale si prevede che le competenze cambieranno del **50%** entro il 2030 (dal 2016) e che l'IA generativa porterà questo cambiamento al **68%**.
 - Più di due terzi (**68%**) dei Lavori in crescita di LinkedIn di quest'anno (ruoli in più rapida crescita negli Stati Uniti) non esistevano 20 anni fa.
 - Il **12%** dei selezionatori afferma di stare già creando nuovi ruoli legati specificamente all'uso dell'IA generativa.
 - Il responsabile dell'intelligenza artificiale sta emergendo come un nuovo ruolo di leadership indispensabile, un lavoro che è triplicato negli ultimi cinque anni e che è cresciuto di più del **28%** nel 2023.

La predisposizione all'IA aumenta in vari ruoli e settori

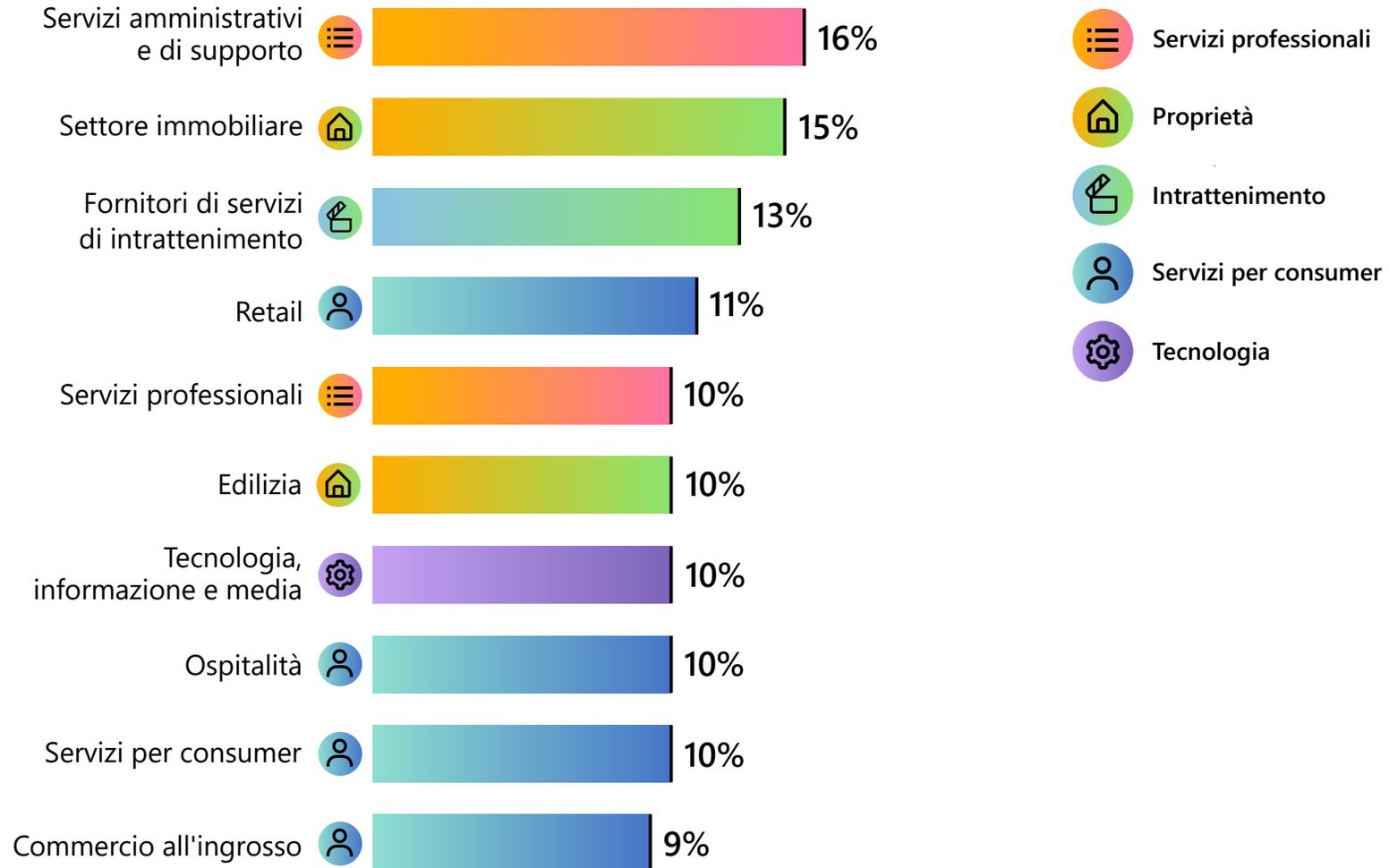
L'IA sta diventando mainstream e i professionisti creativi stanno migliorando le loro competenze rapidamente.



Occupazioni con la più alta percentuale di membri di LinkedIn che hanno aggiunto le competenze di predisposizione all'IA ai loro profili nel 2023.

La predisposizione all'IA aumenta in vari ruoli e settori

L'IA sta diventando mainstream e i professionisti creativi stanno migliorando le loro competenze rapidamente.



Settori con la più alta percentuale di membri di LinkedIn che hanno aggiunto le competenze di predisposizione all'IA nel 2023.

La predisposizione all'IA aumenta in vari ruoli e settori

L'IA sta diventando mainstream e i professionisti creativi stanno migliorando le loro competenze rapidamente.

1	Responsabile di progetto		11	Responsabile delle vendite			Gestione e consulenza
2	Responsabile del prodotto		12	Autore			Creatività, progettazione e marketing
3	Responsabile del programma		13	Assistente amministrativo			Sviluppo aziendale, sviluppo dei prodotti e vendite
4	Direttore generale		14	Responsabile delle risorse umane			Risorse umane, amministrazione e operazioni
5	Architetto		15	Specialista del marketing			Finanza
6	Grafico		16	Analista finanziario			
7	Responsabile dei clienti		17	Responsabile dei clienti			
8	Responsabile delle operazioni		18	Progettista di esperienze utente			
9	Responsabile del marketing		19	Consulente aziendale			
10	Contabile		20	Specialista delle operazioni			

Principali occupazioni non tecniche che usano LinkedIn Learning per sviluppare la predisposizione all'IA.

E, come abbiamo visto con le opzioni di lavoro flessibile, l'offerta di accesso all'IA potrebbe aiutare le aziende ad attrarre i talenti migliori:

- Le offerte di lavoro di LinkedIn che menzionano l'intelligenza artificiale o l'IA generativa hanno registrato una crescita delle applicazioni del 17% maggiore negli ultimi due anni rispetto alle offerte di lavoro che non le citano.
- In un altro studio, il **54%** dei dipendenti collaboratori precoci e singoli, ovvero il futuro della forza lavoro, ha affermato che l'accesso all'IA influenzerebbe la loro scelta del datore di lavoro.

- Infatti il **22%** dei selezionatori afferma di avere già aggiornato le descrizioni dei lavori per riflettere l'uso dell'IA generativa nel ruolo.
- E le organizzazioni lungimiranti hanno già adottato le misure necessarie. Molte delle principali aziende di LinkedIn di quest'anno, tra cui JPMorgan Chase, Procter & Gamble e AT&T, offrono ai loro team opportunità di formazione con l'IA per promuovere la trasformazione su larga scala.

Questi sono segnali che indicano che l'IA potrebbe essere un'alta marea che migliora le competenze in tutti i ruoli e i settori. I lavoratori senza esperienza si occuperanno di progetti più strategici, mentre le competenze tipicamente umane come la gestione, lo sviluppo delle relazioni, la negoziazione e il pensiero critico verranno fuori per i dipendenti a tutti i livelli. Le organizzazioni che lo comprenderanno manterranno e attrarranno i talenti migliori, mentre i professionisti che migliorano le proprie competenze avranno un vantaggio.

N. 1

La sperimentazione frequente con l'IA
è il fattore di previsione n. 1 di un utente
esperto in IA.

Risultato 3

L'ascesa degli
utenti esperti
di IA e ciò
che rivelano
sul futuro.

Nella nostra ricerca sono emersi quattro tipi di utenti di IA in uno spettro: dagli scettici che usano raramente l'IA agli utenti esperti che la utilizzano ampiamente e, in mezzo, i principianti e gli esploratori. Quando abbiamo studiato la differenza tra scettici e utenti esperti, abbiamo rilevato lacune notevoli, non solo tra il modo in cui lavorano, ma come si sentono in merito al lavoro.

Gli utenti esperti hanno dimestichezza o molta dimestichezza con l'IA. La usano al lavoro almeno diverse volte a settimana risparmiando oltre 30 minuti al giorno. E sta dando i suoi frutti. Gli utenti esperti affermano che l'IA rende il loro workload enorme più gestibile (**92%**), aumenta la

loro creatività (**92%**) e li aiuta a concentrarsi sul lavoro più importante (**93%**). Inoltre si sentono più motivati (**91%**) e si godono di più il lavoro (**91%**).

Il percorso per diventare un utente esperto inizia con lo sviluppo di nuove abitudini. Gli utenti esperti hanno il **68%** di probabilità in più di sperimentare diversi modi di utilizzare l'IA. Infatti è il fattore di previsione **n. 1** che indica se qualcuno sarà un utente esperto o meno. Rispetto ad altri partecipanti al sondaggio, è anche più probabile che si fermino spesso prima di svolgere un'attività e si chiedano se l'IA può essere di aiuto (**+49%**), che continuino a provare se non ottengono la risposta

perfetta la prima volta (**+30%**) e che effettuino ricerche e provino nuovi prompt (**+56%**). Gli utenti esperti delimitano inoltre la loro giornata con l'IA: la usano per iniziare la giornata (**85%**) e per prepararsi per la giornata lavorativa successiva (**85%**).

Gli utenti esperti hanno inoltre riorientato i loro modelli di lavoro in modi fondamentali. Hanno il **56%** di probabilità in più di utilizzare l'IA per recuperare le riunioni perse, analizzare le informazioni (**+51%**), progettare contenuti visivi (**+49%**), interagire con i clienti (**+49%**) ed eseguire il brainstorming o risolvere i problemi (**+37%**). E stanno già passando oltre le singole attività: hanno il **66%** di probabilità in più di ridefinire i processi aziendali e i flussi di lavoro con l'IA.

Il vantaggio dell'IA al lavoro per gli utenti esperti

Gli utenti esperti stanno rimodellando la giornata lavorativa e stanno raccogliendo i frutti.



Scettici

Hanno almeno dimestichezza con l'IA, ma la usano solo qualche volta al mese (se mai). Affermano che l'IA consente loro di risparmiare al massimo 10 minuti al giorno.



Principianti

Hanno solo un po' di (o nessuna) dimestichezza con l'IA e la usano solo qualche volta al mese (o mai). Affermano che l'IA consente loro di risparmiare al massimo 30 minuti al giorno.



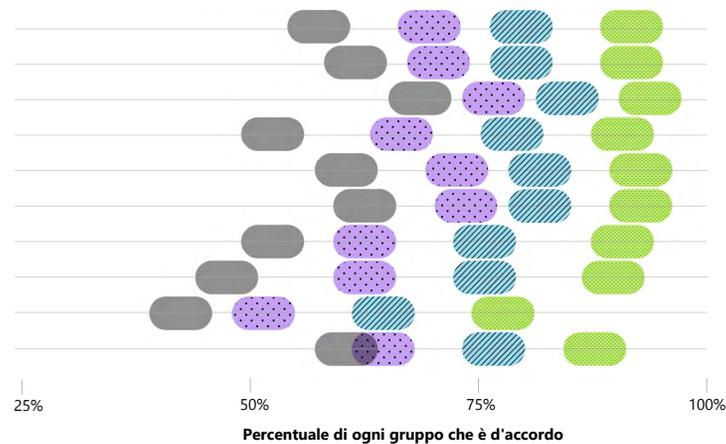
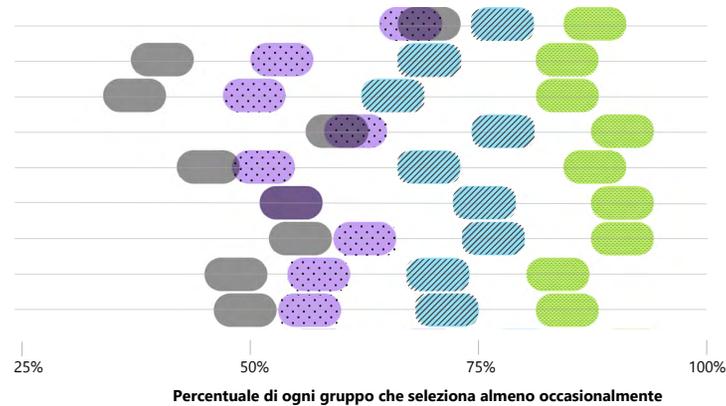
Esploratori

Hanno solo un po' di (o nessuna) dimestichezza con l'IA e la usano qualche volta al mese o una volta alla settimana. Affermano che l'IA consente loro di risparmiare tra 5 e 30 minuti al giorno.



Utenti esperti

Hanno almeno dimestichezza con l'IA e la usano almeno diverse volte a settimana. Così risparmiano più di 30 minuti al giorno.



Come uso l'IA

Quando non ricevo la risposta desiderata dal primo prompt, riprovo

Uso l'IA per prepararmi alla giornata lavorativa successiva

Inizio la giornata usando l'IA

Effettuo ricerche e provo nuovi prompt

Condivido regolarmente i miei prompt/suggerimenti utili sull'utilizzo dell'IA con i miei colleghi di lavoro

Sperimento regolarmente con diversi modi di usare l'IA

Per me è prioritario imparare a usare l'IA in modo efficace

Chiedo ai colleghi quali prompt trovano più utili

Prima di iniziare un'attività, mi chiedo: "L'IA può aiutarmi in questo caso?"

Quale impatto ha l'IA sulla mia esperienza di lavoro

Rende il mio workload enorme più gestibile

Mi aiuta a essere più creativo

Mi aiuta a essere più produttivo

Mi aiuta a essere più soddisfatto del mio lavoro

Mi aiuta a concentrarmi su un lavoro più soddisfacente

Mi aiuta a concentrarmi sul lavoro più importante

Mi fa sentire più motivato

Ha migliorato il mio equilibrio tra lavoro e vita privata

Vorrei che l'IA potesse fare ancora di più per me

Non voglio più lavorare senza l'IA

Domande del sondaggio:

Quando usi l'intelligenza artificiale (IA) al lavoro, con quale frequenza esegui ciascuna delle seguenti operazioni?

Ora vorremmo farti riflettere sul possibile utilizzo dell'intelligenza artificiale (IA) nel tuo lavoro.

Quanto sei d'accordo o in disaccordo con le seguenti affermazioni?

La ricerca mostra inoltre che gli utenti esperti sono supportati da un tipo diverso di organizzazione. Nelle loro aziende:

- **I leader senior sono determinati:** gli utenti esperti di IA hanno il **61%** di probabilità in più di sentire parlare il loro CEO dell'importanza di usare l'intelligenza artificiale generativa sul lavoro, il **40%** di probabilità in più di trattare con il leader del loro reparto e il **42%** di probabilità in più di interagire con il manager del loro manager.
- **La cultura aziendale è pronta per il cambiamento:** gli utenti esperti di IA hanno il **53%** di probabilità in più di essere incoraggiati dalla leadership a considerare come l'IA può trasformare la loro funzione e il **18%** di probabilità in più di dire che la loro azienda promuove l'innovazione.

- **Ricevono una formazione personalizzata:** gli utenti esperti di IA hanno il **37%** di probabilità in più di dire che la loro azienda ha un programma di formazione virtuale. Sono inoltre più propensi a ricevere una formazione sulla scrittura di prompt (**+37%**), su come usare l'intelligenza artificiale per il proprio ruolo o la propria funzione (**+35%**) o su casi d'uso specifici come la scrittura o l'analisi di dati (**+32%**).

Gli utenti esperti di IA offrono una prospettiva sul futuro, svelando ciò che è possibile fare quando i dipendenti adottano nuovi modi di lavorare e i leader sono determinati.

"Per essere sempre all'avanguardia, abbiamo dato priorità alla formazione sull'IA per garantire che tutti possano sfruttare la potenza di Copilot per Microsoft 365 e altre soluzioni di intelligenza artificiale. Abbiamo inoltre lanciato GenAI Academy, che supporta la crescita e lo sviluppo dei dipendenti con l'obiettivo di aumentare gli ambasciatori e gli utenti esperti dell'IA generativa in tutto il mondo. Stiamo già riscontrando dei vantaggi che stanno trasformando il nostro modo di lavorare e innovare".

- **Sheila Jordan, SVP, Chief Digital Technology Officer, Honeywell**

Studio su Copilot: come l'IA potrebbe rimodellare la giornata lavorativa

I ricercatori di Microsoft hanno definito una prova di controllo casuale di sei mesi tra 60 clienti di Copilot nei vari settori. Lo studio è la prima osservazione su larga scala di 3.000 individui che usano l'IA nel loro ambiente di lavoro naturale senza alcun intervento dei ricercatori a incoraggiarne l'uso. I risultati preliminari mostrano come l'IA potrebbe rimodellare l'anatomia della giornata lavorativa in modi fondamentali, riducendo il tempo dedicato alle caselle di posta in arrivo, rendendo le riunioni più preziose e aumentando il tempo dedicato ad attività di alto valore.



E-mail: complessivamente gli utenti di Copilot leggono l'**11%** di e-mail in meno e dedicano il **4%** di tempo in meno all'interazione con i messaggi. I clienti che hanno registrato il maggiore impatto hanno trascorso **dal 25% al 45%** di tempo in meno a leggere le e-mail.



Riunioni: in alcune aziende il tempo trascorso nelle riunioni è aumentato, mentre in altre è diminuito. Un'ipotesi è che l'IA renda le riunioni più preziose, in quanto gli archivi di informazioni e un collegamento alla creazione, come una riunione di brainstorming, si trasformano facilmente in una prima bozza. Per alcune aziende, una maggiore efficienza porta a un numero inferiore di riunioni, mentre per altre un valore maggiore ne comporta di più. Con il progredire delle funzionalità di IA, i ricercatori si aspettano che questo effetto continui, permettendoci di ridurre il tempo in alcune riunioni e rendere più preziose le riunioni.



Documenti: complessivamente gli utenti di Copilot hanno modificato il **10%** di documenti in più in Word, Excel e PowerPoint. Le aziende che hanno registrato l'impatto maggiore hanno osservato un aumento del **20%**. Ciò può indicare che le persone stanno riutilizzando il tempo risparmiato per attività di alto valore come la creazione e l'uso di informazioni.

Principali spunti di riflessione

L'opportunità futura per i leader è quella di convogliare l'entusiasmo dei dipendenti per l'IA nella trasformazione aziendale. Questo aspetto sarà diverso per ogni organizzazione, ma ecco come iniziare.

Identifica un problema aziendale, quindi applica l'IA: ci sono vantaggi in termini di efficienza in ogni funzione, il segreto è scegliere un processo e applicare l'intelligenza artificiale. Ad esempio inizia con il servizio clienti e concentrati sul miglioramento dei tempi di gestione delle chiamate. La rete pubblicitaria globale [dentsu](#) ha applicato l'intelligenza artificiale al processo di sviluppo creativo. [Estée Lauder](#) la utilizza per ridefinire lo sviluppo dei prodotti e l'esperienza dei clienti.

Adotta un approccio di tipo top-down e bottom-up: il passaggio dalla sperimentazione alla trasformazione richiede impegno a tutti i livelli dell'organizzazione, dal CEO al dipendente senza esperienza. Potrai usufruire dei vantaggi aziendali quando arruolerai i leader aziendali per attivare i team in base all'IA. Da quando abbiamo [distribuito Copilot](#) in Microsoft, abbiamo fatto affidamento su campioni interni a tutti i livelli per modellare e diffondere l'entusiasmo e la predisposizione all'intelligenza artificiale.

Assegna la priorità alla formazione: gli utenti esperti di IA non operano autonomamente. Ricevono una formazione continua, sia su attività universali sia su usi più personalizzati in base al ruolo e alla funzione. [LinkedIn Learning](#) è un ottimo posto per iniziare a sviluppare le competenze e la [libreria di scenari di Copilot](#) fornisce i casi d'uso per funzioni e ruoli specifici.

Il percorso da seguire

Siamo arrivati a un momento cruciale per l'IA al lavoro. Proprio mentre guardiamo indietro all'era precedente ai PC, un giorno ci chiederemo come si potesse lavorare senza l'intelligenza artificiale. L'IA sta già aiutando le persone a essere più creative e produttive e offre un vantaggio ai candidati in cerca di lavoro. Nel corso del tempo cambierà ogni aspetto del lavoro. Man mano che raggiungiamo la parte difficile di questa rivoluzione tecnologica, ovvero la trasformazione della sperimentazione in un impatto aziendale tangibile, le aziende che devono affrontare la sfida in maniera diretta aumenteranno. In questo momento la fortuna favorisce gli audaci.

Scopri come sono paragonabili i dati per le piccole e medie imprese e nelle aree metropolitane statunitensi. Scopri come Microsoft e LinkedIn stanno innovando per aiutare le organizzazioni e i professionisti a prosperare nell'era dell'IA.

Iscriviti alla newsletter di WorkLab per scoprire le novità in materia di ricerche, insights e tendenze sull'IA generativa al lavoro.

Metodologia

Sondaggio di Work Trend Index

Il sondaggio di Work Trend Index è stato condotto da una società di ricerca indipendente, Edelman Data & Intelligence, tra 31.000 knowledge worker a tempo pieno o autonomi in 31 mercati tra il 15 febbraio e il 28 marzo 2024. Ha richiesto 20 minuti e si è svolto online, in lingua inglese o tradotto nella lingua locale dei vari mercati. In ogni mercato sono stati intervistati 1.000 lavoratori a tempo pieno e i risultati globali sono stati aggregati in base a tutte le risposte per ottenere una media. Negli Stati Uniti è stato raccolto un ulteriore campione di 2.800 knowledge worker a tempo pieno o autonomi in nove sottoaree/aree metropolitane.

I mercati globali interessati dal sondaggio includono:

Argentina, Australia, Brasile, Canada, Cina, Colombia, Corea del Sud, Filippine,

Finlandia, Francia, Germania, Giappone, Hong Kong, India, Indonesia, Italia, Malaysia, Messico, Nuova Zelanda, Paesi Bassi, Polonia, Regno Unito, Repubblica Ceca, Singapore, Spagna, Stati Uniti, Svezia, Svizzera, Taiwan, Thailandia e Vietnam.

Le sottoaree o le aree metropolitane negli Stati Uniti intervistate includono: Area metropolitana di DC, Atlanta, Austin, Boston, Carolina del Nord, Houston, New York City, Pittsburgh e San Francisco Bay Area.

I partecipanti citati nel report sono definiti come segue:

Knowledge worker: coloro che in genere lavorano alla scrivania (in ufficio o a casa). Questo gruppo include sia i lavoratori in presenza che quelli completamente o parzialmente in remoto.

Utenti esperti di IA: knowledge worker che hanno almeno dimestichezza con

l'IA generativa, la usano al lavoro almeno diverse volte alla settimana e risparmiano più di 30 minuti al giorno.

Leader aziendali/Decision maker

aziendali: knowledge worker con profili di livello medio-alto (ad esempio, vicepresidente senior, vicepresidente, direttore senior, direttore generale, vicepresidente esecutivo, funzionario, presidente e così via) e che hanno almeno un po' di influenza sul processo decisionale in materia di assunzioni, budget, vantaggi per i dipendenti, comunicazioni interne, operazioni e così via.

Dipendenti/Decision maker non

aziendali: knowledge worker senza profili di livello medio-alto o che non hanno alcuna influenza sul processo decisionale in materia di assunzioni, budget, vantaggi per i dipendenti, comunicazioni interne, operazioni e così via.

LinkedIn Economic Graph Research Institute

Economic Graph di LinkedIn è una rappresentazione digitale della forza lavoro globale, che copre oltre un miliardo di membri, 67 milioni di aziende e 134.000 scuole. Economic Graph Research Institute (EGRI) di LinkedIn promuove la ricerca incentrata sulla risposta alle principali domande di membri e leader sull'economia e sul mercato del lavoro, sulla base dei dati dell'Economic Graph. Le metriche di EGRI in questo report includono*:

- Competenze di predisposizione all'IA: si tratta di competenze standardizzate che si riferiscono alla capacità di utilizzare gli strumenti di IA generativa come ChatGPT, Copilot, GitHub Copilot e così via.
- Professionisti che aggiungono le competenze di IA: calcoliamo l'aumento della percentuale di membri

che aggiungono le competenze di predisposizione all'IA ai loro profili rispetto al numero di membri che aggiungono competenze qualsiasi.

- Occupazioni principali che aggiungono le competenze di predisposizione all'IA: per ogni occupazione nella tassonomia di LinkedIn, calcoliamo l'aumento della percentuale di membri che aggiungono le competenze di predisposizione all'IA ai loro profili rispetto al numero di membri che aggiungono competenze qualsiasi.
- Responsabile dei ruoli di IA: identifichiamo i membri i cui titoli includono le parole chiave "IA", "Intelligenza artificiale" o "Apprendimento automatico" abbinato alla parola chiave "Responsabile" o ai livelli di anzianità standardizzati di LinkedIn "Direttore", "Vicepresidente" e "CXO". Costruiamo quindi una serie temporale del numero

di aziende con almeno un membro nei ruoli di responsabile dell'IA.

- Lavori in crescita di LinkedIn che non esistevano 20 anni fa (solo Stati Uniti): ogni anno pubblichiamo i lavori in crescita di LinkedIn, un elenco classificato dei lavori in più rapida crescita (in termini di numero di membri con tale titolo) rispetto ai tre anni precedenti. Sono esclusi i tirocini, le posizioni di volontariato, i ruoli temporanei o i ruoli per studenti. Per calcolare la percentuale di lavori in crescita che non esistevano 20 anni fa, abbiamo confrontato l'elenco con la tassonomia 2000 di O*NET per nome o descrizione del lavoro. O*NET è la principale fonte statunitense di informazioni professionali, costituita da un database sviluppato con il patrocinio del Dipartimento del lavoro statunitense. Contiene centinaia di definizioni di lavori ed è ampiamente utilizzato nella ricerca accademica.

■ Report annuale di Work Trend Index del 2024 di Microsoft e LinkedIn

- Cambiamento previsto delle competenze: prevediamo come le competenze cambieranno nel tempo osservando come sono cambiate in passato e stimando come cambieranno in futuro tramite l'estrapolazione lineare. Consideriamo inoltre l'impatto della tecnologia di intelligenza artificiale generativa immaginando uno scenario in cui le competenze che possono essere facilmente replicate dalla tecnologia di IA diventano meno importanti rispetto ad altre competenze fondamentali.

*Se non diversamente specificato, i risultati segnalati sono globali, tra cui Regno Unito, Germania, Francia, India, Singapore, Australia e Brasile.

Executive Confidence Index di LinkedIn

Executive Confidence Index (ECI) di LinkedIn è un sondaggio online cui partecipano ogni trimestre circa 5.000

membri di LinkedIn (con un profilo minimo di vicepresidente). L'ondata più recente si è svolta dal 4 al 19 marzo 2024. I membri vengono campionati in modo casuale e devono essere inseriti nella ricerca per partecipare. Analizziamo i dati in forma aggregata e rispettiamo sempre la privacy dei membri. I dati sono ponderati per anzianità e settore per garantire una rappresentanza equa dei dirigenti sulla piattaforma. I risultati rappresentano il mondo visto attraverso gli occhi dei membri di LinkedIn. Le differenze tra l'iscrizione a LinkedIn e la popolazione complessiva del mercato non vengono prese in considerazione.

Workplace Learning Report di LinkedIn

Nel Workplace Learning Report del 2024 di LinkedIn Learning sono stati intervistati 1.636 professionisti dello sviluppo e della formazione e delle risorse umane con responsabilità di sviluppo e formazione che hanno qualche influenza

sulle decisioni di budget e 1.063 studenti. Le aree geografiche del sondaggio includono: America del Nord (Stati Uniti, Canada); America Latina (Brasile); Asia-Pacifico (Australia, Nuova Zelanda, India, Giappone, Cambogia, Indonesia, Singapore, Malaysia, Myanmar, Thailandia, Hong Kong); ed Europa (Regno Unito, Irlanda, Belgio, Paesi Bassi, Lussemburgo, Norvegia, Finlandia, Svezia, Islanda, Danimarca, Francia, Germania, Austria).

Report 2024 Global Marketing Jobs Outlook

Gli insights sono stati recuperati dalla ricerca di Ipsos e LinkedIn condotta nel 2023 in base a un campione di 1.577 leader del marketing B2B senior, tra cui 377 CFO, di vari settori in America del Nord (Stati Uniti), EMEA (Regno Unito, Germania, Francia), APAC (India, Australia, Singapore) e LATAM (Brasile).

Appendice: principali tendenze globali

1. I dipendenti vogliono usare l'IA al lavoro e non vedono l'ora che le aziende si mettano al passo.

Totali aggregati	Per area geografica	Per mercato	
<p>Il 75% dei knowledge worker in tutto il mondo usa l'IA generativa al lavoro.</p>	<p>America del Nord: 66% America Latina: 82% Asia-Pacifico: 83% Europa: 65%</p>	<p>America del Nord Canada: 62% Stati Uniti: 71%</p> <p>America Latina Argentina: ~ Brasile: 83% Colombia: 81% Messico: 82%</p> <p>Asia-Pacifico Australia: 84% Cina: 91% Hong Kong: ~ India: ~ Indonesia: ~ Giappone: 32% Malaysia: ~ Nuova Zelanda: 84% Filippine: ~ Singapore: 88% Corea del Sud: ~ Taiwan: 84%</p>	<p>Thailandia: ~ Vietnam: ~</p> <p>Europa Repubblica Ceca: ~ Finlandia: 57% Francia: 56% Germania: 69% Italia: 60% Paesi Bassi: ~ Polonia: 61% Spagna: 68% Svezia: ~ Svizzera: 82% Regno Unito: 69%</p>

* Punto dati non disponibile a causa delle dimensioni ridotte del campione.

~ I dati saranno presto disponibili.

1. I dipendenti vogliono usare l'IA al lavoro e non vedono l'ora che le aziende si mettano al passo.

Totali aggregati	Per area geografica	Per mercato
<p>Mentre il 79% dei leader ritiene che la propria azienda debba adottare l'IA per rimanere competitiva, il 60% è preoccupato perché la leadership dell'organizzazione non ha un piano o una visione per implementarla.</p>	<p>America del Nord: 76%, 59% America Latina: 80%, 57% Asia-Pacifico: 84%, 61% Europa: 74%, 59%</p>	<p>America del Nord Canada: 74%, 59% Stati Uniti: 77%, 60%</p> <p>America Latina Argentina: ~, ~ Brasile: 87%, 51% Colombia: 78%, 60% Messico: 80%, 57%</p> <p>Asia-Pacifico Australia: 80%, 70% Cina: 78%, 54% Hong Kong: ~, ~ India: ~, ~ Indonesia: ~, ~ Giappone: 67%, 49% Malaysia: ~, ~ Nuova Zelanda: 77%, 74% Filippine: ~, ~ Singapore: 83%, 68% Corea del Sud: ~, ~ Taiwan: 78%, 73%</p> <p>Europa Thailandia: ~, ~ Vietnam: ~, ~ Repubblica Ceca: ~, ~ Finlandia: 74%, 71% Francia: 74%, 57% Germania: 77%, 55% Italia: 76%, 50% Paesi Bassi: ~, ~ Polonia: 69%, 49% Spagna: 77%, 59% Svezia: ~, ~ Svizzera: 70%, 51% Regno Unito: 81%, 52%</p>

* Punto dati non disponibile a causa delle dimensioni ridotte del campione.

~ I dati saranno presto disponibili.

1. I dipendenti vogliono usare l'IA al lavoro e non vedono l'ora che le aziende si mettano al passo.

Totali aggregati	Per area geografica	Per mercato	
<p>Il 78% degli utenti di IA sta portando i propri strumenti di IA al lavoro (BYOAI).</p>	<p>America del Nord: 70% America Latina: 77% Asia-Pacifico: 79% Europa: 80%</p>	<p>America del Nord Canada: 79% Stati Uniti: 63%</p> <p>America Latina Argentina: ~ Brasile: 74% Colombia: 83% Messico: 76%</p> <p>Asia-Pacifico Australia: 78% Cina: 66% Hong Kong: ~ India: ~ Indonesia: ~ Giappone: 78% Malaysia: ~ Nuova Zelanda: 81% Filippine: ~ Singapore: 84% Corea del Sud: ~ Taiwan: 79%</p>	<p>Thailandia: ~ Vietnam: ~</p> <p>Europa Repubblica Ceca: ~ Finlandia: 83% Francia: 78% Germania: 71% Italia: 73% Paesi Bassi: ~ Polonia: 79% Spagna: 77% Svezia: ~ Svizzera: 83% Regno Unito: 75%</p>

* Punto dati non disponibile a causa delle dimensioni ridotte del campione.

~ I dati saranno presto disponibili.

2. Per i dipendenti, l'intelligenza artificiale alza l'asticella e abbatte il tetto della carriera.

Totali aggregati	Per area geografica	Per mercato	
<p>Il 66% dei leader afferma che non assumerebbe personale senza competenze in IA.</p>	<p>America del Nord: 57% America Latina: 60% Asia-Pacifico: 70% Europa: 65%</p>	<p>America del Nord Canada: 50% Stati Uniti: 65%</p> <p>America Latina Argentina: ~ Brasile: 58% Colombia: 57% Messico: 63%</p> <p>Asia-Pacifico Australia: 74% Cina: 79% Hong Kong: ~ India: ~ Indonesia: ~ Giappone: 35% Malaysia: ~ Nuova Zelanda: 73% Filippine: ~ Singapore: 71% Corea del Sud: ~ Taiwan: 81%</p>	<p>Thailandia: ~ Vietnam: ~</p> <p>Europa Repubblica Ceca: ~ Finlandia: 68% Francia: 58% Germania: 69% Italia: 62% Paesi Bassi: ~ Polonia: 53% Spagna: 64% Svezia: ~ Svizzera: 70% Regno Unito: 57%</p>

* Punto dati non disponibile a causa delle dimensioni ridotte del campione.

~ I dati saranno presto disponibili.

2. Per i dipendenti, l'intelligenza artificiale alza l'asticella e abbatte il tetto della carriera.

Totali aggregati	Per area geografica	Per mercato	
<p>Il 71% afferma che preferirebbe assumere un candidato meno esperto con competenze in IA rispetto a un candidato più esperto senza competenze in IA.</p>	<p>America del Nord: 67% America Latina: 66% Asia-Pacifico: 76% Europa: 67%</p>	<p>America del Nord Canada: 63% Stati Uniti: 71%</p> <p>America Latina Argentina: ~ Brasile: 65% Colombia: 65% Messico: 68%</p> <p>Asia-Pacifico Australia: 79% Cina: 82% Hong Kong: ~ India: ~ Indonesia: ~ Giappone: 51% Malaysia: ~ Nuova Zelanda: 77% Filippine: ~ Singapore: 77% Corea del Sud: ~ Taiwan: 84%</p>	<p>Thailandia: ~ Vietnam: ~</p> <p>Europa Repubblica Ceca: ~ Finlandia: 69% Francia: 67% Germania: 69% Italia: 61% Paesi Bassi: ~ Polonia: 55% Spagna: 64% Svezia: ~ Svizzera: 74% Regno Unito: 64%</p>

* Punto dati non disponibile a causa delle dimensioni ridotte del campione.

~ I dati saranno presto disponibili.

3. L'ascesa degli utenti esperti di IA e ciò che rivelano sul futuro.

Totali aggregati	Per area geografica	Per mercato
<p>Gli utenti esperti di IA hanno il 40% di probabilità in più di chiedere ai colleghi quali prompt trovano più utili e il 68% di probabilità in più di sperimentare modi diversi di usare l'intelligenza artificiale.</p>	<p>America del Nord: +40%, +75% America Latina: +24%, +76% Asia-Pacifico: +31%, +51% Europa: +61%, +86%</p>	<p>America del Nord Thailandia: ~, ~ Canada: +33%, +124% Vietnam: ~, ~ Stati Uniti: +40%, +45%</p> <p>Europa</p> <p>America Latina Repubblica Ceca: ~, ~ Argentina: ~, ~ Finlandia: *, * Brasile: +17%, +71% Francia: +45%, +68% Colombia: +23%, +93% Germania: +68%, +69% Messico: +51%, +64% Italia: +93%, +84% Paesi Bassi: ~, ~</p> <p>Asia-Pacifico Polonia: +13%, +149% Australia: +45%, +19% Spagna: +40%, +81% Cina: +19%, +29% Svezia: ~, ~ Hong Kong: ~, ~ Svizzera: +84%, +103% India: ~, ~ Regno Unito: +67%, +91% Indonesia: ~, ~ Giappone: *, * Malaysia: ~, ~ Nuova Zelanda: +24%, +33% Filippine: ~, ~ Singapore: +26%, +38% Corea del Sud: ~, ~ Taiwan: +35%, +27%</p>

* Punto dati non disponibile a causa delle dimensioni ridotte del campione.

~ I dati saranno presto disponibili.

3. L'ascesa degli utenti esperti di IA e ciò che rivelano sul futuro.

Totali aggregati	Per area geografica	Per mercato	
<p>Gli utenti esperti di IA hanno più probabilità di sentire parlare i propri leader dell'importanza dell'IA: CEO (61% di probabilità in più), leader del reparto/funzione (40% di probabilità in più) e manager del manager (42% di probabilità in più).</p>	<p>America del Nord: +45%, +50%, +51%</p> <p>America Latina: +83%, +54%, +64%</p> <p>Asia-Pacifico: +44%, +29%, +27%</p> <p>Europa: +80%, +41%, +53%</p>	<p>America del Nord</p> <p>Canada: +65%, +75%, +62%</p> <p>Stati Uniti: +30%, +32%, +40%</p> <p>America Latina</p> <p>Argentina: ~, ~, ~</p> <p>Brasile: +75%, +38%, +20%</p> <p>Colombia: +55%, +4%, +50%</p> <p>Messico: +70%, +53%, +85%</p> <p>Asia-Pacifico</p> <p>Australia: +21%, +33%, +39%</p> <p>Cina: +25%, +10%, -7%</p> <p>Hong Kong: ~, ~, ~</p> <p>India: ~, ~, ~</p> <p>Indonesia: ~, ~, ~</p> <p>Giappone: *, *, *</p> <p>Malaysia: ~, ~, ~</p> <p>Nuova Zelanda: +36%, +33%, -19%</p> <p>Filippine: ~, ~, ~</p>	<p>Singapore: +44%, +5%, +43%</p> <p>Corea del Sud: ~, ~, ~</p> <p>Taiwan: +31%, -6%, +12%</p> <p>Thailandia: ~, ~, ~</p> <p>Vietnam: ~, ~, ~</p> <p>Europa</p> <p>Repubblica Ceca: ~, ~, ~</p> <p>Finlandia: *, *, *</p> <p>Francia: +86%, +52%, +14%</p> <p>Germania: +110%, +42%, +70%</p> <p>Italia: +87%, +45%, +77%</p> <p>Paesi Bassi: ~, ~, ~</p> <p>Polonia: +38%, +21%, -11%</p> <p>Spagna: +79%, +9%, +11%</p> <p>Svezia: ~, ~, ~</p> <p>Svizzera: +78%, +67%, +89%</p> <p>Regno Unito: +79%, +16%, +48%</p>

* Punto dati non disponibile a causa delle dimensioni ridotte del campione.

~ I dati saranno presto disponibili.

3. L'ascesa degli utenti esperti di IA e ciò che rivelano sul futuro.

Totali aggregati	Per area geografica	Per mercato	
<p>Gli utenti esperti di IA hanno più probabilità di ricevere la formazione (42% di probabilità in più), soprattutto sui prompt (37% di probabilità in più) e su come utilizzare l'IA per il proprio ruolo o la propria funzione specifici (35% di probabilità in più).</p>	<p>America del Nord: +33%, +57%, +35%</p> <p>America Latina: +51%, +42%, +39%</p> <p>Asia-Pacifico: +36%, +28%, +28%</p> <p>Europa: +39%, +43%, +41%</p>	<p>America del Nord</p> <p>Canada: +57%, *, *</p> <p>Stati Uniti: +18%, *, *</p> <p>America Latina</p> <p>Argentina: ~, ~, ~</p> <p>Brasile: +48%, +30%, +25%</p> <p>Colombia: +44%, +62%, +30%</p> <p>Messico: +35%, +21%, +45%</p> <p>Asia-Pacifico</p> <p>Australia: +41%, *, *</p> <p>Cina: +17%, +19%, +24%</p> <p>Hong Kong: ~, ~, ~</p> <p>India: ~, ~, ~</p> <p>Indonesia: ~, ~, ~</p> <p>Giappone: *, *, *</p> <p>Malaysia: ~, ~, ~</p> <p>Nuova Zelanda: +34%, *, *</p> <p>Filippine: ~, ~, ~</p>	<p>Singapore: +12%, +33%, -10%</p> <p>Corea del Sud: ~, ~, ~</p> <p>Taiwan: +17%, *, *</p> <p>Thailandia: ~, ~, ~</p> <p>Vietnam: ~, ~, ~</p> <p>Europa</p> <p>Repubblica Ceca: ~, ~, ~</p> <p>Finlandia: *, *, *</p> <p>Francia: +41%, *, *</p> <p>Germania: +53%, +44%, +46%</p> <p>Italia: +69%, *, *</p> <p>Paesi Bassi: ~, ~, ~</p> <p>Polonia: +20%, *, *</p> <p>Spagna: +24%, *, *</p> <p>Svezia: ~, ~, ~</p> <p>Svizzera: +41%, +61%, +51%</p> <p>Regno Unito: +63%, *, *</p>

* Punto dati non disponibile a causa delle dimensioni ridotte del campione.

~ I dati saranno presto disponibili.

3. L'ascesa degli utenti esperti di IA e ciò che rivelano sul futuro.

Totali aggregati	Per area geografica	Per mercato	
L'85% degli utenti esperti di IA inizia la giornata con l'intelligenza artificiale e l'85% la usa per prepararsi per il giorno successivo.	<p>America del Nord: 79%, 83%</p> <p>America Latina: 85%, 87%</p> <p>Asia-Pacifico: 88%, 87%</p> <p>Europa: 80%, 81%</p>	<p>America del Nord</p> <p>Canada: 77%, 86%</p> <p>Stati Uniti: 80%, 82%</p> <p>America Latina</p> <p>Argentina: ~, ~</p> <p>Brasile: 88%, 91%</p> <p>Colombia: 80%, 79%</p> <p>Messico: 85%, 90%</p> <p>Asia-Pacifico</p> <p>Australia: 89%, 88%</p> <p>Cina: 91%, 93%</p> <p>Hong Kong: ~, ~</p> <p>India: ~, ~</p> <p>Indonesia: ~, ~</p> <p>Giappone: *, *</p> <p>Malaysia: ~, ~</p> <p>Nuova Zelanda: 80%, 75%</p> <p>Filippine: ~, ~</p> <p>Singapore: 87%, 82%</p> <p>Corea del Sud: ~, ~</p>	<p>Taiwan: 85%, 83%</p> <p>Thailandia: ~, ~</p> <p>Vietnam: ~, ~</p> <p>Europa</p> <p>Repubblica Ceca: ~, ~</p> <p>Finlandia: *, *</p> <p>Francia: 84%, 85%</p> <p>Germania: 80%, 83%</p> <p>Italia: 91%, 91%</p> <p>Paesi Bassi: ~, ~</p> <p>Polonia: 75%, 80%</p> <p>Spagna: 82%, 83%</p> <p>Svezia: ~, ~</p> <p>Svizzera: 80%, 81%</p> <p>Regno Unito: 82%, 78%</p>

* Punto dati non disponibile a causa delle dimensioni ridotte del campione.

~ I dati saranno presto disponibili.