HR ORGANIZATION DESIGN:
l'HR come architetto dell'organizzazione nell'era dell'AI

L'intelligenza artificiale sta entrando rapidamente nei processi aziendali, ma le sfide che genera sono organizzative prima ancora che tecnologiche. Chi presidia realmente il disegno dell'organizzazione? Nelle imprese questo ruolo è spesso frammentato tra imprenditore e singole funzioni, mentre l'HR interviene quando strutture e ruoli sono già stati definiti. Il percorso propone una prospettiva diversa: valorizzare l'HR come **architetto dell'organizzazione**, capace di leggere l'impresa come sistema, contribuire al ridisegno di processi, ruoli e responsabilità e governare l'integrazione tra persone, dati e AI.

Obiettivi

- Rafforzare il **ruolo strategico dell'HR nel disegno dell'organizzazione**, dei processi, dei ruoli e delle responsabilità.
- Leggere l'impresa come sistema, individuando disallineamenti tra struttura organizzativa, mercato e cambiamento tecnologico.
- Ripensare processi e attività in ottica trasversale, individuando dove l'AI può creare valore e dove è necessario semplificare o riprogettare.
- Governare l'evoluzione dell'organizzazione, valutando **opportunità e rischi dell'AI** e accompagnando la ridefinizione di ruoli, competenze e responsabilità decisionali.

Contenuti

L'organizzazione come sistema aperto

- Ambiente, mercato, complessità e turbolenza: leggere la coerenza tra organizzazione e contesto.
- Struttura, gerarchia e reattività: i driver del cambiamento organizzativo.
- Specializzazione, ruoli e modelli più piatti: come creare condizioni favorevoli all'integrazione di dati e AI.

Dall'organigramma all'*organization design*

- Funzione vs processo: catena del valore, attività primarie e di supporto e rischio di organizzazioni costruite per silos.
- Leggere e scrivere l'organigramma: regole, errori e differenze tra organizzazione formale e reale.
- Informazioni, decisioni e potere: comprendere come funziona realmente l'organizzazione oltre la struttura rappresentata.
- Modelli organizzativi e cambiamento: coerenza con l'ambiente, evoluzione di ruoli e competenze e gestione delle resistenze.
- L'HR come architetto "politico": contribuire al disegno dell'organizzazione e alla distribuzione del potere decisionale, evolvendo da funzione di supporto a funzione di integrazione.

Benefici attesi

Al termine del percorso i partecipanti acquisiranno strumenti per **leggere e riprogettare l'organizzazione**, individuando incoerenze e opportunità di miglioramento. Potranno contribuire in modo più strategico alla definizione di processi, ruoli e responsabilità, governando l'integrazione dell'AI e il cambiamento organizzativo.

Destinatari

HR specialist, HR manager, HR business partner, responsabili del personale e dell'organizzazione e operatori HR interessati ad acquisire competenze strutturate di organizzazione aziendale. Particolarmente indicato per chi opera nel tessuto manifatturiero.

Docenza

Gianmarco Falzi: consulente senior di organizzazione e sviluppo HR con oltre trent'anni di esperienza al fianco di PMI e imprese strutturate. Ha sviluppato metodologie proprietarie di *job evaluation* e analisi dell'equità retributiva e accompagna le aziende nella progettazione organizzativa e nei sistemi di valutazione delle posizioni.

Calendario

13 ottobre (ore 9,00 – 13,00) e
20 ottobre 2027 (ore 09.00 – 18.00)

Quota di iscrizione

600 € + iva aziende associate
700 € + iva aziende non associate

Sede

prima giornata in FAD
seconda giornata in presenza presso **Assoform Romagna** (sede di Cesena) Via Ravennate 959 -47521 Cesena