



Allegato 1

Bando di concorso per l'attribuzione di 1 assegno per lo svolgimento di attività di ricerca presso l'Università degli Studi di Udine dal tema "Strumenti di Intelligenza Artificiale per la formazione e gestione del capitale umano" SSD: PSIC-03/A (responsabile scientifica, Renata Kodilja)

Assegno di ricerca finanziato dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Gorizia

Art. 1

È indetta una selezione per l'attribuzione di 1 assegno presso l'Università degli Studi di Udine per lo svolgimento dell'attività di ricerca individuabile nell'Allegato A che costituisce parte integrante e sostanziale del presente bando.

L'assegno di ricerca è collegato al progetto di ricerca sul quale grava ed è subordinato alla relativa copertura finanziaria.

L'assegno può essere rinnovato con il vincitore in conformità con quanto previsto dall'art. 22 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 (nel testo previgente al D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79) e dal Regolamento dell'Università degli Studi di Udine per il conferimento di assegni di ricerca emanato con Decreto rettorale 31 marzo 2021, n. 182, in presenza di valutazione positiva del responsabile scientifico sull'attività svolta dall'assegnista, adeguata motivazione scientifica e relativa copertura finanziaria, nei limiti di quanto stabilito al successivo art. 3, lett. b) e c).

L'assegno di ricerca non attribuisce al vincitore alcun diritto in ordine all'accesso ai ruoli dell'Università.

Eventuali comunicazioni personali ai candidati relative alla presente selezione saranno trasmesse esclusivamente all'indirizzo di posta elettronica indicato in sede di iscrizione alla selezione.

Art. 2

Le attività oggetto dell'assegno di ricerca di cui al presente bando di concorso ed i requisiti di ammissione sono indicati e descritti nell'Allegato A. La mancanza dei requisiti di ammissione al momento della presentazione della domanda comporta l'**esclusione** del candidato dalla selezione.

Il possesso del titolo di dottore di ricerca o titolo equivalente conseguito all'estero o, per i soli settori interessati, del titolo di specializzazione di area medica corredato da un'adeguata produzione scientifica, costituisce requisito preferenziale ai fini dell'attribuzione dell'assegno oggetto della presente selezione, qualora non sia stato previsto quale requisito di ammissione.

La Commissione giudicatrice valuta, ai fini della sola ammissione al concorso, l'idoneità del titolo di studio conseguito all'estero fatta salva la valutazione del titolo di specializzazione di area medica a cui si applica l'art. 38, comma 3.1, del D. Lgs 165/2001 e successive modifiche e integrazioni e la normativa comunitaria in materia.

La Commissione procede alla valutazione del titolo di studio conseguito all'estero in base alla relativa documentazione allegata alla domanda di partecipazione alla selezione e può escludere il candidato qualora la documentazione presentata non fornisca elementi sufficienti per la valutazione.



I candidati sono invitati pertanto ad allegare tutta la documentazione in loro possesso relativa al proprio titolo al fine di fornire alla Commissione elementi sufficienti per la valutazione della propria posizione.

I candidati sono ammessi alla selezione con riserva e la loro esclusione, per difetto dei requisiti prescritti, può essere disposta in qualsiasi momento con motivato provvedimento.

Art. 3

L'assegno di ricerca di cui al presente bando non può essere conferito:

- a) ai dipendenti delle Università e ai soggetti di cui all'art. 22, comma 1, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 (nel testo previgente al D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79);
- b) a coloro che hanno già usufruito di assegni di ricerca ex Legge 30 dicembre 2010, n. 240 per il periodo massimo consentito dalla normativa, ad esclusione del periodo in cui l'assegno è stato fruito in coincidenza con il dottorato di ricerca, nel limite massimo della durata legale del relativo corso;
- c) a coloro che hanno già usufruito di assegni di ricerca e di contratti di ricercatore a tempo determinato ex Legge 30 dicembre 2010, n. 240 per complessivi 12 anni anche non continuativi;
- d) a coloro che hanno un grado di parentela o di affinità, fino al quarto grado compreso, con:
 - il Rettore, il Direttore Generale o un componente del Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Udine;
 - il responsabile scientifico o un professore/ricercatore appartenente al dipartimento o alla struttura d'interesse sede dell'attività dell'assegno di ricerca.

L'assegno di ricerca di cui al presente bando non può essere cumulato:

- a) con borse di studio a qualsiasi titolo conferite, tranne che con quelle concesse da istituzioni nazionali o straniere utili ad integrare, con soggiorni all'estero, l'attività di formazione o di ricerca dell'assegnista;
- b) con altri assegni di ricerca;
- c) con rapporti di lavoro dipendente ancorché in regime di *part time*, fatto salvo quanto previsto dalla normativa per i dipendenti di pubbliche amministrazioni.

La titolarità dell'assegno di cui al presente bando è inoltre incompatibile con la contemporanea frequenza di corsi di laurea, laurea magistrale, dottorato di ricerca con borsa e specializzazione medica, in Italia e all'estero.

Non possono accedere alla selezione coloro i quali abbiano riportato condanne penali che abbiano comportato, quale sanzione accessoria, l'interdizione dai pubblici uffici ovvero l'incapacità di contrarre con la pubblica amministrazione.

Art. 4

I candidati devono presentare, con le modalità descritte nel successivo art. 5, apposita domanda di partecipazione alla selezione, debitamente sottoscritta in modalità autografa o digitale. La domanda priva di sottoscrizione comporterà l'**esclusione** del candidato, tranne nel caso di accesso mediante utilizzo di Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID) nel qual caso la sottoscrizione non sarà necessaria.

La domanda di partecipazione dovrà essere caricata nella sua interezza (vale a dire in ogni sua pagina) **pena esclusione** del candidato alla selezione.



Alla domanda di partecipazione alla selezione, i candidati dovranno allegare **a pena di esclusione**:

1. il *curriculum* scientifico professionale in lingua italiana o inglese o nell'eventuale ulteriore lingua indicata nell'Allegato A, dove siano evidenziate le attitudini del candidato idonee allo svolgimento e alla realizzazione del programma della ricerca;
2. copia del documento di identità o di altro documento di identificazione in corso di validità. I cittadini di Stati non appartenenti all'Unione Europea dovranno obbligatoriamente allegare copia del passaporto o, qualora ne siano in possesso, copia del documento di identità italiano e del permesso di soggiorno in corso di validità;
3. limitatamente ai cittadini di Stati non appartenenti all'Unione Europea soggiornanti o autorizzati a soggiornare in Italia, copia del permesso di soggiorno o dell'autorizzazione a soggiornare in Italia;
4. per i candidati che non possono autocertificare alle condizioni di seguito riportate, la documentazione attestante il possesso del titolo accademico previsto per l'ammissione alla selezione. L'eventuale possesso di un titolo accademico superiore non esonera il candidato dal produrre tale documentazione che, se mancante, comporterà la sua esclusione:
 - **I candidati cittadini italiani o di uno Stato appartenente all'Unione Europea** dovranno presentare una dichiarazione sostitutiva di certificazione e eventualmente di atto notorio relativamente al possesso del titolo accademico previsto per l'ammissione (con indicazione del titolo accademico, istituzione accademica erogante, anno di conseguimento, votazione conseguita) e alle pubblicazioni e altri titoli posseduti, indicando per ciascuno di essi tutti gli elementi identificativi necessari alla valutazione da parte della Commissione. **La domanda di partecipazione vale quale dichiarazione sostitutiva di certificazione del titolo accademico dichiarato.** Qualora l'oggetto della dichiarazione sostitutiva non risulti ben identificato per la natura, la durata, la collocazione temporale e per l'ente interessato, la Commissione esaminatrice non ne terrà conto. L'Amministrazione si riserva la facoltà di procedere ad idonei controlli circa la veridicità del contenuto delle dichiarazioni rese; in caso di falsa dichiarazione sono applicabili le disposizioni previste dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000 e dagli artt. 483, 485, e 486 del codice penale. L'Università non terrà conto di eventuali certificati allegati da candidati cittadini italiani o di uno Stato appartenente all'Unione Europea.
 - **I cittadini di uno Stato non appartenente all'Unione Europea** dovranno presentare documenti e titoli in lingua italiana o inglese o nell'eventuale ulteriore lingua indicata nell'Allegato A, pena l'esclusione dalla selezione o, a seconda del caso, la loro mancata valutazione.
I documenti e i titoli, originariamente in lingua diversa, devono essere accompagnati da una traduzione, effettuata dal candidato sotto la sua responsabilità, in italiano o in inglese o nell'eventuale ulteriore lingua indicata nell'Allegato A. Con riferimento alla sola tesi, la traduzione può limitarsi ad un *abstract* esteso.
 - **I cittadini di uno Stato non appartenente all'Unione Europea regolarmente soggiornanti in Italia** possono utilizzare le dichiarazioni sostitutive di certificazione solo relativamente a stati, qualità personali o fatti certificabili o attestabili da soggetti pubblici italiani, fatte salve le speciali disposizioni contenute nelle leggi e nei regolamenti concernenti la disciplina dell'immigrazione e la condizione dello straniero.
 - **I cittadini di Stati non appartenenti all'Unione Europea autorizzati a soggiornare in Italia** possono utilizzare le predette dichiarazioni sostitutive nei casi in cui la produzione delle stesse avvenga in applicazione di convenzioni internazionali fra l'Italia ed il Paese di provenienza del dichiarante.

I candidati potranno inoltre allegare alla domanda di partecipazione ai fini valutativi le pubblicazioni e ogni altro titolo ritenuto utile a comprovare la propria qualificazione in relazione al programma di ricerca descritto nell'Allegato A e ad attestare l'eventuale attività di ricerca svolta presso soggetti pubblici e/o privati (con indicazione della decorrenza e durata). Le modalità di presentazione sono analoghe a quelle indicate al punto 4 del precedente paragrafo.



Vengono valutati solo i titoli posseduti dal candidato alla data di presentazione della domanda di selezione e presentati secondo le modalità di cui all'art. 5.

L'eventuale esclusione dalla procedura selettiva per mancanza dei requisiti di ammissibilità, per assenza dei documenti obbligatori, per mancata sottoscrizione della domanda di partecipazione alla selezione o per presentazione della domanda stessa con modalità diverse da quella prevista dal presente bando sarà comunicata agli interessati esclusivamente mediante messaggio di posta elettronica all'indirizzo e-mail indicato nella domanda di partecipazione alla selezione.

Art. 5

Le iscrizioni alla presente selezione inizieranno il 13 dicembre 2024 ore 14:00 (ora italiana) e termineranno il 17 gennaio 2025 ore 14:00 (ora italiana).

La domanda di partecipazione alla selezione deve essere compilata, pena esclusione, utilizzando l'apposita procedura *online*, disponibile all'indirizzo web: <https://pica.cineca.it/>. Per coloro che non hanno già un'utenza, la procedura prevede una fase di registrazione del candidato, e una fase successiva di compilazione *online* della domanda.

Una volta completata, la domanda deve essere sottoscritta con le modalità (firma autografa, con allegato documento di identità, o firma digitale) descritte nella procedura *online*, a pena di esclusione dalla selezione. La domanda non dovrà essere firmata qualora si acceda alla procedura *online* sopraccitata mediante utilizzo di Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID). In caso di sottoscrizione con modalità autografa, il candidato dovrà caricare la domanda a sistema nella sua interezza. Le informazioni inserite nella domanda di partecipazione hanno valore di dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto di notorietà, ai sensi degli art. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000.

Alla domanda di partecipazione alla selezione devono essere allegati in formato .pdf i titoli di cui all'art. 4. I singoli file, in formato .pdf, non possono avere dimensione superiore a 30MB.

Non è consentito presentare gli allegati alla domanda sotto forma di *link a file* residenti su servizi di "storage/file sharing on-line" o pagine *web*. Non è consentito il riferimento a documenti o pubblicazioni presentati presso questa od altre amministrazioni o a documenti allegati alla domanda di partecipazione ad altra procedura selettiva.

La domanda di partecipazione alla selezione viene inviata automaticamente all'Università degli Studi di Udine con la chiusura definitiva della procedura *online*.

L'Amministrazione universitaria:

- non si assume alcuna responsabilità nel caso sia impossibile leggere la documentazione presentata in formato elettronico a causa di file danneggiati;
- non accetta né prende in considerazione titoli o documenti pervenuti in formato cartaceo o con modalità diversa da quella indicata nel presente articolo.

L'Amministrazione non si assume alcuna responsabilità per il caso di errata indicazione, da parte del candidato, del proprio indirizzo di posta elettronica oppure in caso di mancata o tardiva comunicazione del cambiamento dell'indirizzo di posta elettronica indicato nella domanda, né per eventuali disguidi telematici imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.



I candidati sono invitati a non attendere gli ultimi giorni prima della data di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla selezione. L'Università non si assume alcuna responsabilità per eventuali malfunzionamenti dovuti a problemi tecnici e/o sovraccarico della linea di comunicazione e/o dei sistemi applicativi.

Art. 6

La prova di selezione si svolge secondo le modalità riportate nell'Allegato A.

La prova tenderà ad accertare la preparazione, l'esperienza e l'attitudine alla ricerca dei candidati. Essa consisterà nella valutazione del *curriculum* scientifico professionale, delle pubblicazioni e dei titoli presentati, e del colloquio, ove previsto.

La mancata presentazione del candidato al colloquio sarà considerata come rinuncia alla selezione, qualunque ne sia la causa.

I candidati che intendono avvalersi, in relazione alla propria situazione di *handicap*, dei benefici di cui all'art. 20 della legge n. 104 del 1992 (necessità di ausilio, eventuale utilizzo di tempi aggiuntivi per l'espletamento delle prove d'esame), devono dichiararlo e corredare la domanda con idonea certificazione medica al fine di consentire all'Amministrazione di predisporre per tempo i mezzi e gli strumenti atti a garantire i benefici previsti; la mancata presentazione della certificazione medica esonera l'Amministrazione da ogni incombenza in merito.

Art. 7

La Commissione giudicatrice di concorso è individuata nell'Allegato A al presente bando di cui fa parte integrante.

La Commissione, nella prima seduta, nomina al proprio interno il Presidente ed il Segretario verbalizzante e stabilisce i criteri e le modalità di valutazione dei titoli e del colloquio, ove previsto.

I risultati della valutazione dei titoli devono essere resi noti agli interessati nel corso del colloquio, ove previsto.

La Commissione dispone di un numero complessivo di 100 punti (cento centesimi) attribuibili alla selezione. Al termine dei lavori la Commissione formula la graduatoria generale di merito sulla base del punteggio complessivo riportato da ogni candidato e provvede alla stesura del verbale delle operazioni concorsuali.

L'assegno è attribuibile, nel rispetto della graduatoria, ai candidati che abbiano riportato la votazione minima complessiva di 70/100 (settanta centesimi).

Il giudizio della Commissione è insindacabile nel merito.

La graduatoria sarà resa pubblica esclusivamente mediante pubblicazione all'albo ufficiale dell'Ateneo; l'esito della valutazione non sarà oggetto di comunicazione personale ai candidati.

Decadono dal diritto all'attribuzione dell'assegno di ricerca coloro che non dichiarano di accettarlo e non si presentano presso la struttura sede dell'attività di ricerca per la sottoscrizione del contratto entro i termini comunicati dalla stessa via posta elettronica all'indirizzo e-mail indicato dal candidato nella domanda, salvo ragioni di salute o cause di forza maggiore debitamente documentate e tempestivamente segnalate.



I candidati in possesso di titoli di studio conseguiti all'estero, se vincitori, devono presentare, qualora non già allegati alla domanda di partecipazione alla selezione:

- **Per i titoli di studio rilasciati da un paese aderente alla Convenzione di Lisbona (<https://www.enic-naric.net/>), la seguente documentazione:**
 - Diploma *Supplement* o analoga attestazione in inglese rilasciata dall'Università competente;
 - "Attestato di verifica del titolo estero - CIMEA" rilasciato da CIMEA (Centro di Informazione sulla Mobilità e le Equivalenze Accademiche) tramite il servizio «diplome» all'indirizzo <https://cimea.diplo-me.eu/udine/#/auth/login>
- **Per i titoli di studio rilasciati da un paese non aderente alla Convenzione di Lisbona (<https://www.enic-naric.net/>), una delle seguenti opzioni:**
 - Dichiarazione di valore in loco del titolo posseduto e il certificato relativo al titolo con esami e votazioni. Il certificato in lingua diversa dall'italiano o dall'inglese deve essere accompagnato da traduzione ufficiale in una di tali lingue (certificata dall'autorità diplomatico-consolare competente o asseverata presso un tribunale in Italia);
 - "Attestato di comparabilità e verifica del titolo estero - CIMEA" rilasciato da CIMEA (Centro di Informazione sulla Mobilità e le Equivalenze Accademiche) tramite il servizio «diplome» all'indirizzo <https://cimea.diplo-me.eu/udine/#/auth/login>

Se la documentazione sopraccitata non è disponibile in sede di stipula del contratto, il candidato deve dimostrare di averne fatto richiesta e presentarla non appena possibile; in caso di mancata consegna entro 6 mesi dall'inizio dell'assegno, il candidato decadrà dallo stesso e sarà tenuto alla restituzione delle somme finora percepite a tale titolo.

Art. 8

L'attività di ricerca non può essere iniziata prima della sottoscrizione del contratto che definisce le modalità della collaborazione.

L'attività oggetto dell'assegno di ricerca dovrà presentare le seguenti caratteristiche:

- a) svolgersi nell'ambito del programma di ricerca oggetto dell'assegno e non esserne supporto meramente tecnico;
- b) stretto legame con la realizzazione del programma di ricerca che costituisce l'oggetto del rapporto con il vincitore;
- c) carattere continuativo e comunque temporalmente definito, non meramente occasionale, ed in rapporto di coordinamento rispetto alla complessiva attività dell'Ateneo;
- d) svolgimento in condizione di autonomia, nei soli limiti del programma predisposto dal Responsabile dello stesso, senza orario di lavoro predeterminato.

L'assegnista è tenuto a presentare, con le scadenze previste dal contratto, alla struttura di riferimento, una particolareggiata relazione scritta sull'attività svolta e sui risultati conseguiti, corredata dal parere del responsabile scientifico. L'assegnista dovrà inoltre consegnare relazioni intermedie e *timesheet*, qualora richiesti dalla struttura di riferimento e/o dal responsabile scientifico.



L'assegnista è tenuto alla massima riservatezza circa i dati e le informazioni cui venga a conoscenza nel corso dello svolgimento dell'attività di ricerca. Su richiesta del responsabile scientifico sarà tenuto alla sottoscrizione di apposito accordo di riservatezza.

I diritti di proprietà industriale sui risultati conseguiti dall'assegnista nell'esecuzione dell'attività di ricerca appartengono in via esclusiva all'Università, fermo restando il diritto morale dell'assegnista ad essere riconosciuto autore o inventore.

L'Università si riserva la facoltà di revocare il presente bando di selezione per sopravvenuti motivi di interesse pubblico, qualora venga meno il progetto di ricerca e/o la copertura finanziaria su cui grava l'assegno di ricerca. Nel caso tali cause sopravvengano successivamente alla sottoscrizione del contratto, l'Università potrà recedere senza preavviso dallo stesso.

Art. 9

All'assegno di cui al presente bando, si applicano:

- in materia fiscale le disposizioni di cui all'art. 4 della Legge 13 agosto 1984, n. 476 e successive modificazioni e integrazioni;
- in materia previdenziale, le disposizioni di cui all'art. 2 commi 26 e seguenti della Legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni e integrazioni;
- in materia di congedo obbligatorio per maternità le disposizioni di cui al Decreto ministeriale 12 luglio 2007;
- in materia di congedo per malattia, le disposizioni di cui all'art. 1 comma 788 della Legge 27 dicembre 2006 n. 296 e successive modificazioni.

Nel periodo di astensione obbligatoria per maternità l'indennità corrisposta dall'INPS ai sensi dell'art. 5 del Decreto ministeriale 12 luglio 2007, è integrata dall'Università fino a concorrenza dell'intero importo dell'assegno di ricerca.

Il pagamento dell'assegno sarà effettuato in rate mensili posticipate.

Art. 10

I dati raccolti nell'ambito della procedura di cui all'art. 5 sono necessari per la corretta gestione della procedura di selezione, per l'eventuale successiva gestione dell'assegno di ricerca e per finalità connesse alla gestione dei servizi erogati dall'Università. L'Università degli Studi di Udine è il Titolare del Trattamento. In ogni momento, l'interessato può richiedere l'accesso, la rettifica nonché, compatibilmente con le finalità istituzionali dell'Ateneo, la cancellazione e la limitazione del trattamento o opporsi al trattamento dei propri dati. Può sempre proporre reclamo al Garante Italiano per la protezione dei dati. L'informativa completa è disponibile sul sito dell'Università degli Studi di Udine nella sezione "privacy" accessibile dalla home page www.uniud.it Link Diretto: <https://www.uniud.it/it/it/pagine-speciali/guida/privacy>

Art. 11

Per quanto non espressamente citato nel presente bando si fa riferimento alla normativa vigente in materia citata in premessa ed al "Regolamento interno per il conferimento di assegni di ricerca ex Legge 30 dicembre 2010 n. 240" dell'Università degli Studi di Udine emanato con Decreto rettorale 31 marzo 2021, n. 182.



Art. 12

Il funzionario responsabile del procedimento è la dott.ssa Sandra Salvador, Responsabile dell'Area Servizi per la Ricerca dell'Università degli Studi di Udine.

L'ufficio di riferimento presso l'Università degli Studi di Udine è l'Area Servizi per la Ricerca – Ufficio Formazione per la Ricerca, via Mantica n. 31 - 33100 Udine.

Per chiedere informazioni sul bando compilare il seguente modulo disponibile sul sito dell'Università degli Studi di Udine: https://helpdesk.uniud.it/SubmitSR.jsp?type=req&accountId=universityofudine&populateSR_id=42105



Allegato A

Responsabile scientifico della ricerca / Principal investigator:

Nome e Cognome / Name and surname: Renata Kodilja
Qualifica / Position: Professoressa Associata / Associate Professor
Dipartimento / Department: Lingue e Letterature, Comunicazione, Formazione e Società / Languages and Literature, Communication, Education and Society
Area MUR / Research field: 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
Macrosettore concorsuale e Settore scientifico disciplinare / Scientific sector: 11/PSIC-03; PSIC-03/A - Psicologia sociale

Titolo dell'assegno di ricerca / Topic of the research fellowship "assegno di ricerca":

I bandi sono consultabili dal sito dell'Ateneo, del MUR e di Euraxess / The calls are available on the University, MUR and Euraxess websites

Testo in italiano:

Strumenti di Intelligenza Artificiale per la formazione e gestione del capitale umano.

Text in English:

Artificial Intelligence tools for the training and management of human capital.

Obiettivi previsti e risultati attesi del programma di ricerca in cui si colloca l'attività dell'assegnista di ricerca / Foreseen objectives and results of the research programme performed by the research fellow "assegnista di ricerca":

I bandi sono consultabili dal sito dell'Ateneo, del MUR e di Euraxess / The calls are available on the University, MUR and Euraxess websites

Testo in italiano:

L'Intelligenza Artificiale (IA) sta rivoluzionando numerose funzioni e approcci nella gestione delle risorse umane (Human Resource Management, HRM) a livello organizzativo. L'IA sta rimodellando il modo in cui le aziende gestiscono i propri dipendenti, creano programmi delle risorse umane, misurano la produttività, aumentano l'efficienza, forniscono feedback immediati e migliorano la partecipazione complessiva dei dipendenti.

L'HRM include una serie di pratiche diverse connesse al fattore umano nelle organizzazioni; comprende varie procedure per la gestione delle competenze e delle abilità umane: dall'acquisizione di talenti, alla gestione dei dipendenti, alla formazione e aggiornamento delle competenze, all'ottimizzazione delle loro prestazioni.

Il progetto di ricerca si focalizza sugli strumenti di IA che offrono interessanti opportunità e applicazioni nell'ambito delle risorse umane, in particolare nella selezione del capitale umano, individuazione dei talenti, *onboarding*, formazione ed *engagement*.

a) Selezione del capitale umano, individuazione dei talenti

Sistemi di IA possono analizzare grandi quantità di curriculum in breve tempo, identificando i candidati più adatti in base a criteri specifici. Ciò consente ai team di assunzione di esplorare nuovi aspetti del proprio pool di candidati, rivelando dettagli altrimenti invisibili e facilitando un processo di selezione più informato e strategico.

Lo sviluppo di una strategia di capitale umano a lungo termine presuppone anche l'adozione di un programma di gestione dei talenti per i dipendenti esistenti. La gestione dei talenti implica l'implementazione di metodi o processi coordinati volti a migliorare lo sviluppo professionale continuo delle persone, a preservare i talenti esistenti e ad adattarsi alle esigenze organizzative.

I metodi di acquisizione dei talenti hanno subito una trasformazione costante nel contesto di un ambiente aziendale globalizzato. Ad esempio, l'uso della tecnologia e dell'intelligenza artificiale ha migliorato le



capacità di elaborazione delle informazioni dei dipartimenti delle risorse umane. Il software di acquisizione dei talenti può ora aiutare a scansionare, leggere e valutare le candidature.

L'IA può facilitare la valutazione di tratti della personalità, competenze specifiche e abilità cognitive che solitamente sono osservabili solo dai reclutatori durante o, talvolta, dopo il processo di assunzione.

b) Formazione, onboarding ed engagement del capitale umano

La formazione è particolarmente cruciale per stare al passo con il ritmo dello sviluppo tecnologico. L'IA può svolgere un ruolo in questo senso, a livello di programmazione, organizzazione e coordinamento delle attività di formazione. Oltre a queste attività logistiche, l'IA può anche svolgere un ruolo più importante nell'assegnazione dei dipendenti ad attività di formazione personalizzate, in base alle loro esigenze personali. Algoritmi di apprendimento automatico possono adattare i programmi di formazione in base alle esigenze individuali dei dipendenti attraverso test e questionari online. In base a questa valutazione, l'IA può creare un percorso di apprendimento personalizzato che si concentra sulle aree di sviluppo del lavoratore in base al ruolo da ricoprire, il possesso di competenze e del livello di esperienza maturato, ai suoi interessi e consigliare i corsi più adatti. L'IA, tenendo conto delle esigenze formative della persona, imposta un apprendimento personalizzato, *Adaptive Learning*, che sfrutta l'analisi dei dati per offrire un'esperienza di apprendimento ottimizzata e adattata alle esigenze specifiche.

Quando si parla di *onboarding*, è fondamentale creare un'esperienza positiva e coinvolgente per i nuovi assunti al fine di lasciare un'impressione duratura. Grazie agli strumenti di IA, i team delle risorse umane possono creare un *onboarding* coinvolgente e personalizzato per i nuovi dipendenti, dall'inserimento dei nuovi assunti nell'organizzazione e nella sua cultura fino all'aiutarli a orientarsi nei primi giorni di lavoro.

Piano di attività previsto:

Rassegna, casistica e valutazione di efficacia delle metodologie, tecniche e strumenti per la selezione del capitale umano, individuazione dei talenti, formazione, *onboarding* ed *engagement* delle risorse umane nelle organizzazioni.

Piano di monitoraggio e valutazione dei risultati:

Verifica del numero di:

- metodi;
- tecniche;
- strumenti software;
- interviste di esperti del settore: selettori, sviluppatori di software, operatori, studiosi.

La valutazione dei risultati di ricerca prende in considerazione la completezza della rassegna rispetto alla totalità di strumenti, tecniche disponibili.

Indicatori di efficacia:

Gli indicatori consistono in:

- ampiezza della casistica di metodi, tecniche e strumenti di IA presi in considerazione;
- adeguatezza dei metodi selezionati e proposti in relazione alle esigenze delle organizzazioni presenti sul territorio di riferimento.

Grado di innovatività del progetto:

Il progetto presenta un elevato grado di innovatività considerata la relativamente recente pratica di utilizzo degli strumenti di IA e la notevole varietà di proposte presenti nel settore.

Ricadute delle attività progettuali sul territorio della città di Gorizia e dell'Isontino:

L'IA continuerà a evolversi e a giocare un ruolo sempre più importante in ambito HR. È importante che le aziende del territorio isontino si preparino a questa trasformazione investendo in tecnologie AI e nello sviluppo delle competenze del loro personale. L'IA può essere un potente strumento per migliorare l'efficienza e l'efficacia delle funzioni HR. Ad esempio l'uso dell'IA per lo screening dei cv nel reclutamento dei talenti presenta tre grandi vantaggi per le aziende:



- risparmio di tempo e risorse. Accelerare lo screening iniziale permette ai recruiter di concentrarsi sulle attività più importanti;
- capacità di analizzare una mole di dati molto più ampia rispetto a quanto potrebbe fare un essere umano, fornendo così una visione più completa dei candidati;
- meno soggettivismo nella valutazione dei candidati. Gli algoritmi sono oggettivi; ciò garantisce una selezione imparziale, che aiuta le aziende a identificare i candidati più qualificati, riducendo anche il rischio di discriminazioni.

Congruenza con gli assi di intervento della Fondazione CariGo:

Il progetto si inserisce a pieno titolo nell'ambito dell'asse di intervento denominato "Formazione del capitale umano". Il progetto si focalizza sulla individuazione per favorire un'ulteriore implementazione delle tecnologie di IA nei processi e nei software per la gestione delle risorse umane, sia nelle piccole imprese che nelle grandi aziende. Verranno analizzati i principali ambiti di utilizzo degli strumenti di IA, considerando i benefici organizzativi, come l'incremento della produttività e la riduzione dei costi del lavoro, e le questioni etiche e legali, come la tutela della privacy.

Attività di disseminazione previste:

Le attività di disseminazione previste sono:

- convegno sul tema "Opportunità e criticità dell'impiego di strumenti di Intelligenza Artificiale nella Gestione del Capitale Umano"; organizzato dall'Università di Udine in partnership con gli stakeholder istituzionali del territorio, con l'intento di coinvolgere responsabili RU delle imprese del territorio, operatori, professionisti, studiosi e studenti;
- pubblicazione dei dati della ricerca nonché "guida ragionata" agli strumenti di IA di migliore utilizzo in azienda per la gestione del capitale umano.

Text in English:

Artificial Intelligence (AI) is revolutionizing numerous functions and approaches in human resource management (HRM) at the organizational level. AI is reshaping the way companies manage their employees, create HR schedules, measure productivity, increase efficiency, provide immediate feedback, and improve overall employee participation.

HRM comprises a number of different practices related to the human factor in organizations various procedures for the management of human skills and abilities: from the acquisition of talents, to the management of employees, to the training and updating of skills, to the optimization of their performance.

The research project focuses on AI tools that offer interesting opportunities and applications in the field of human resources, in particular in human capital selection, talent identification, onboarding, training and engagement.

a) Selection of human capital, identification of talents

AI systems can analyse large amounts of resumes in a short time, identifying the most suitable candidates based on specific criteria. This allows hiring teams to explore new aspects of their candidate pool, revealing otherwise invisible details and facilitating a more informed and strategic selection process.

Developing a long-term human capital strategy also requires adopting a talent management program for existing employees. Talent management involves implementing coordinated methods or processes aimed at improving people's continuous professional development, preserving existing talent, and adapting to organizational needs.

Talent acquisition methods have undergone a constant transformation in the context of a globalized business environment. For example, the use of technology and artificial intelligence has improved the information processing capabilities of human resources departments. Talent acquisition software can now help scan, read, and evaluate applications.

AI can facilitate the assessment of personality traits, specific skills, and cognitive abilities that are usually only observable by recruiters during or sometimes after the hiring process.



b) Training, onboarding and engagement of human capital

Training is especially crucial to keep up with the pace of technological development. AI can play a role in this regard, in the planning, organisation and coordination of training activities. In addition to these logistical tasks, AI can also play a more important role in assigning employees to customized training activities, based on their personal needs. Machine learning algorithms can tailor training programs to employees' individual needs through online tests and questionnaires. Based on this assessment, the AI can create a personalized learning path that focuses on the worker's areas of development based on the role to be filled, the possession of skills and level of experience gained, their interests and recommend the most suitable courses. AI, taking into account the training needs of the person, sets up personalized learning, Adaptive Learning, which leverages data analysis to offer an optimized learning experience adapted to specific needs.

When it comes to onboarding, it's crucial to create a positive and engaging experience for new hires in order to leave a lasting impression. With AI tools, HR teams can create engaging and personalized onboarding for new employees, from onboarding new hires into the organization and its culture to helping them navigate their first few days on the job.

Planned activity plan:

Review, case studies and evaluation of the effectiveness of methodologies, techniques and tools for the selection of human capital, talent identification, training, onboarding and engagement of human resources in organizations.

Monitoring and evaluation plan of results:

Numbers of:

- methodologies;
- techniques;
- software tools;
- interviews with industry experts: selectors, software developers, operators, scholars;

The evaluation of the research results takes into consideration the completeness of the review with respect to the totality of available tools, techniques.

Effectiveness indicators:

The indicators consist of:

- breadth of case history of AI methods, techniques and tools taken into account;
- adequacy of the methods selected and proposed in relation to the needs of the organizations present in the reference area.

Degree of innovation of the project:

The project presents a high degree of innovation considering the relatively recent practice of using AI tools and the considerable variety of proposals in the sector.

Impact of the project activities on the territory of the city of Gorizia and the Isonzo area:

AI will continue to evolve and play an increasingly important role in HR. It is important for companies in the Isonzo area to prepare for this transformation by investing in AI technologies and in the development of the skills of their staff. AI can be a powerful tool for improving the efficiency and effectiveness of HR functions. For example, the use of AI for CV screening in talent recruitment has three major advantages for companies:

- saving time and resources. Speeding up initial screening allows recruiters to focus on the most important tasks;
- ability to analyze a much larger amount of data than a human could do, thus providing a more complete view of candidates;
- less subjectivism in the evaluation of candidates. Algorithms are objective; This ensures unbiased selection, which helps companies identify the most qualified candidates, while also reducing the risk of discrimination.

Congruence with the axes of intervention of the CariGo Foundation:

The project is fully part of the axis of intervention called "Training of human capital". The project focuses on the identification and subsequent implementation of AI technologies in processes and software for human resource management, both in small companies and large companies. The main areas of use of AI tools will be analyzed,



considering the organizational benefits, such as increased productivity and reduced labor costs, and ethical and legal issues, such as privacy protection.

Planned dissemination activities:

The dissemination activities envisaged are:

- conference on the theme “Opportunities and criticalities of the use of Artificial Intelligence tools in Human Capital Management”; organized by the University of Udine in partnership with the institutional stakeholders of the territory, with the aim of involving HR managers of local companies, operators, professionals, scholars and students;
- publication of research data as well as a “reasoned guide” to the best used AI tools in the company for human capital management.

Struttura dell’Università di Udine presso la quale verrà sviluppata l’attività di ricerca / Department or other structure of the University of Udine where research activities will be carried out:

Dipartimento di Lingue e Letterature, Comunicazione, Formazione e Società (DILL). / Department of Languages and Literatures, Communication, Education and Society.

Importo dell’assegno di ricerca (al lordo oneri carico assegnista) / Total grant gross for the research fellowship:

€ 20.266,98

Durata dell’assegno di ricerca / Duration of the research fellowship “assegno di ricerca”:

12 mesi / months

Finanziamento / Financed by:

L’assegno di ricerca è finanziato dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Gorizia. Accordo di Collaborazione tra l’Università degli Studi di Udine e la Fondazione Cassa di Risparmio di Gorizia – anno 2024. CUP G63C24000490007.

Requisiti di ammissione / Minimum qualifications necessary:

Possesso di un diploma di laurea vecchio ordinamento (ante decreto 3 novembre 1999 n. 509) o di laurea specialistica/magistrale (ex decreto 3 novembre 1999 n. 509 e decreto 22 ottobre 2004 n. 270) o titolo equivalente conseguito all’estero. / Possession of a University degree obtained before Decree n. 509 of 3 November 1999 or specialistic/Master’s degree (post decree n. 509 of 3 November 1999 and decree n. 270 of 22 October 2004) or equivalent degree obtained abroad.

Nota / Note: nella valutazione dei titoli la Commissione giudicatrice terrà in particolare considerazione il possesso di una laurea magistrale o titolo equivalente conseguito all’estero nell’area delle scienze filosofiche, sociologiche, psicologiche o della comunicazione. / In evaluating the qualifications, the Examining Board will keep in particular consideration the possession of a University degree or equivalent degree obtained abroad in the area of philosophical, sociological, psychological or communication sciences.



Modalità di presentazione della documentazione oggetto di valutazione / Arrangements for the submission of documents:

La modalità di presentazione della documentazione oggetto di valutazione è specificata all'art. 4 del bando. / The way of presenting the documentation under evaluation is specified in art. 4 of the present notice.

Ai fini valutativi, i candidati potranno presentare le pubblicazioni e ogni altro titolo ritenuto utile a comprovare la propria qualificazione in relazione al programma di ricerca descritto nell'Allegato A, nelle seguenti lingue: / For evaluation purposes, candidates may present publications and any other qualifications deemed useful to demonstrate their qualification in relation to the research program described in Attachment A, in the following languages:

- Italiano / Italian
- Inglese / English

Procedura selettiva / Competition procedure:

Valutazione per titoli e colloquio. / Evaluation of titles and oral exam.

I risultati della valutazione dei titoli saranno resi noti agli interessati nel corso del colloquio. / The evaluation of the qualifications will be disclosed to candidates during the interview.

Calendario del colloquio / Calendar of the oral exam	Modalità / Modality	In presenza / On site
	Data / Date	21 febbraio / February 2025
	Ora / Time	10:00 / 10:00 am (Italian time)
	Luogo / Place	Laboratorio ROC - primo piano sede di Santa Chiara del Centro Polifunzionale di Gorizia via Santa Chiara, n. 1 - 34170 Gorizia (GO)

Per sostenere il colloquio i candidati devono esibire un valido documento di riconoscimento. / Candidates must come to the interview with a valid identity document.

Eventuali variazioni saranno rese note esclusivamente mediante pubblicazione all'albo ufficiale on line dell'Ateneo / Any change will be made public solely through publication on the University web site http://web.uniud.it/ateneo/normativa/albo_ufficiale

Commissione giudicatrice / Examining Board:

Nome e Cognome	Qualifica	SSD	Università
Membri Effettivi / Permanent members			
Renata Kodilja	PO	PSIC-03/A	Università degli Studi di Udine
Daniele Ungaro	PA	GSPS-07/A	Università degli Studi di Udine
Antonella Pocecco	RU	GSPS-06/A	Università degli Studi di Udine
Membro Supplente / Temporary member			
Gian Pietro Zaccomer	RU	GEOG-01/B	Università degli Studi di Udine