

# SOBIGDATA<sup>.it</sup>

ITALIAN RESEARCH INFRASTRUCTURE

## Adecco - AI nel mondo HR

Pisa, 13 Maggio 2025





# Adecco - AI nel mondo HR

## Soluzioni reali e collaborazioni di ricerca

Sebastiano Calìo

**SENIOR DATA SCIENTIST**

Manuel Di Frangia

**FUNDED INNOVATION SOLUTION MANAGER**





# Sebastiano Caliò

**Senior Data Scientist – The Adecco Group**

**2015-2018**

**Consulting Analyst**

Società di consulenza  
(Telco industry)

**2018-2019**

**Data scientist**

Società consulenza  
(Retail / Luxury & Fashion)

**2019-2022**

**Data scientist**

Startup fintech

**2022 - Oggi**

**Sr. Data scientist**

The Adecco Group

# Agenda

- Evoluzione del mondo del lavoro
- Adecco - AI & Data Science
- AI in action - Attraction
  - CV Maker
  - GPT Job Posting
  - Job post Discrimination checker
- AI in Action - Selection
  - Candidate matching
  - Interview Discrimination checker
- AI in Action - BackOffice
  - Internal Chatbot
  - Dynamic pricing
- AI Responsabile



# **Evoluzione del mondo del lavoro**

**Nuove competenze, nuovi ruoli,  
nuove opportunità**

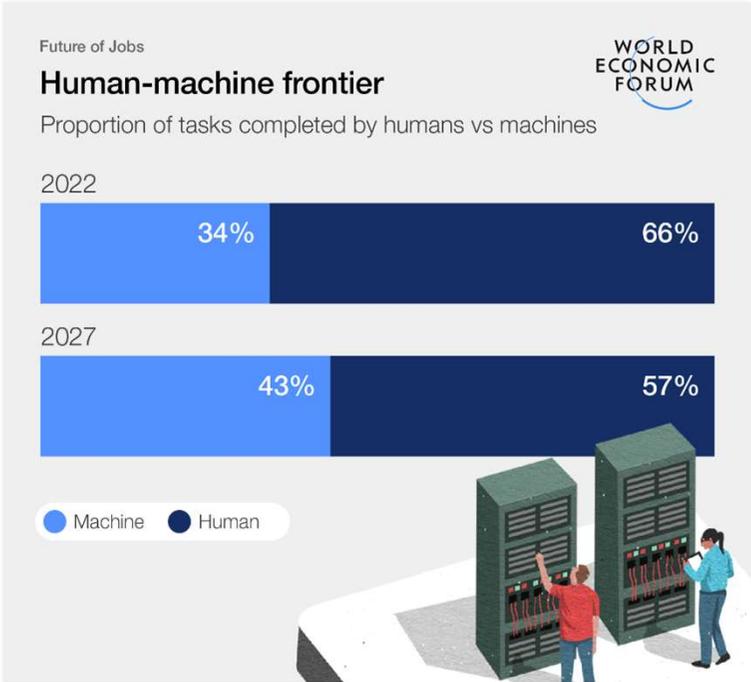
# EVOLUZIONE DEL MONDO DEL LAVORO

## Le professioni del futuro

**Fastest growing vs. fastest declining jobs**

WORLD ECONOMIC FORUM

Top 10 fastest growing jobs		Top 10 fastest declining jobs	
1.	AI and Machine Learning Specialists	1.	Bank Tellers and Related Clerks
2.	Sustainability Specialists	2.	Postal Service Clerks
3.	Business Intelligence Analysts	3.	Cashiers and ticket Clerks
4.	Information Security Analysts	4.	Data Entry Clerks
5.	Fintech Engineers	5.	Administrative and Executive Secretaries
6.	Data Analysts and Scientists	6.	Material-Recording and Stock-Keeping Clerks
7.	Robotics Engineers	7.	Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks
8.	Big Data Specialists	8.	Legislators and Officials
9.	Agricultural Equipment Operators	9.	Statistical, Finance and Insurance Clerks
10.	Digital Transformation Specialists	10.	Door-To-Door Sales Workers, News and Street Vendors, and Related Workers



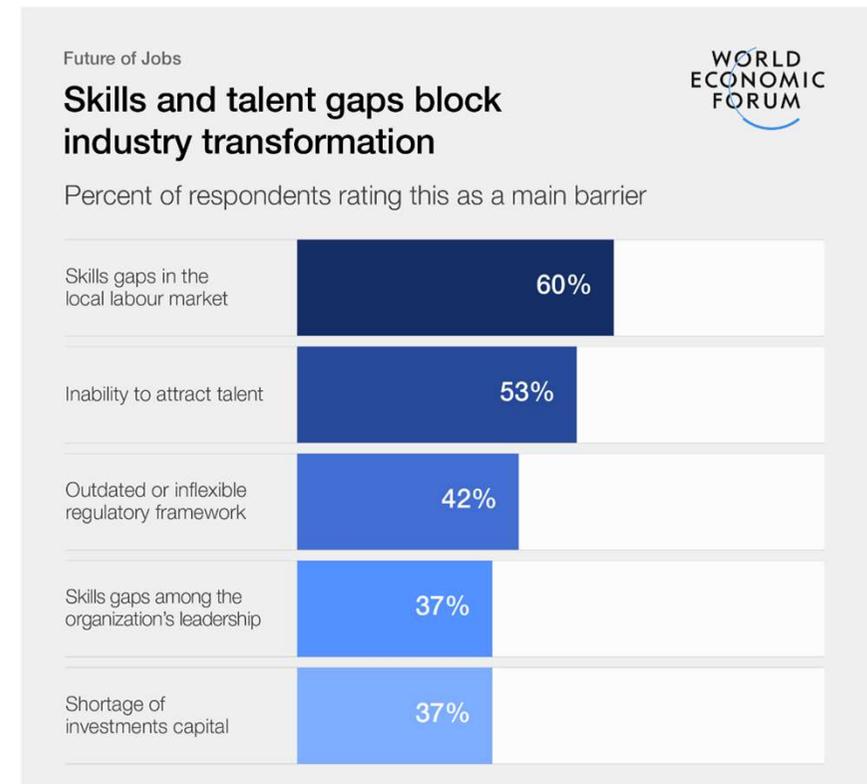
# EVOLUZIONE DEL MONDO DEL LAVORO

## Alla ricerca di talenti

In un momento storico di rivoluzione nel mondo del lavoro, le aziende fanno sempre più fatica a coprire le posizioni.

I motivi principali per cui le aziende non riescono a trovare i professionisti di cui hanno bisogno sono i seguenti:

- Scarsità di candidati
- Mancanza di esperienza
- Mancanza di skills tecniche
- Mancanza di soft skills



# EVOLUZIONE DEL MONDO DEL LAVORO

## Impatto su fiducia, competenze e benessere

- Disorientamento
- Mancanza di autostima e di fiducia in se stessi
- Senso di non essere in grado di tenere il passo in uno scenario altamente competitivo e in rapida evoluzione
- Incertezza delle competenze
- Insoddisfazione
- Sfiducia nel futuro



# EVOLUZIONE DEL MONDO DEL LAVORO

## Upskilling / Reskilling

### Pensiero creativo e analitico

sono in cima alla lista delle competenze che i datori di lavoro ritengono acquisiranno importanza nei prossimi cinque anni.

Sono salite nel ranking, rispetto ai report precedenti, competenze come la Technological literacy, Curiosity & Lifelong learning.

### Top 10 skills on the rise



- |  |  |
|--|--|
| 1.  Creative thinking                     | 6.  Systems thinking                            |
| 2.  Analytical thinking                   | 7.  AI and big data                             |
| 3.  Technological literacy                | 8.  Motivation and self-awareness               |
| 4.  Curiosity and lifelong learning       | 9.  Talent management                           |
| 5.  Resilience, flexibility and agility | 10.  Service orientation and customer service |

#### Type of skill

 Cognitive skills  Self-efficacy  Management skills  Technology skills  Working with others  Engagement skills



# Adecco -AI & Data Science

L'AI incontra il mondo del lavoro

# ADECCO

Leader del talento in Italia

**+20.000**

Clienti all'anno

**2,4 mld di €**

fatturato annuo

**+2.000 dipendenti**

dedicati a candidati e aziende

**+300 filiali**

in 19 regioni

**+50.000**

lavoratori al giorno

di cui **oltre 20.000** assunti a tempo  
indeterminato

**1.300**

Recruiter

**512**

Consultant

**170**

Assessor

**58**

Advisor

**70**

Psicologi

**6**

Coach in Direzione HR



# AI & DATA SCIENCE

Al servizio dell'innovazione

Nasce a gennaio 2020, passando in poco più di 3 anni da 1 a 8 risorse



Serve oltre 2000 colleghi di TAG con soluzioni che spaziano da analisi dati a strumenti di dashboarding, oltre a soluzioni tecnologiche integrate nei nostri sistemi

Opera in sinergia con tutti i dipartimenti di sede, oltre al field



# AI & DATA SCIENCE

## Stack tecnologico

DATI

Microsoft Fabric



Power BI



APPLICATIVI



databricks



python™



GEN AI



Azure Cognitive Search





## **AI in Action - Attraction**

**Come l'IA trasforma l'employer branding e il talent sourcing**

# CV MAKER

CV Maker è l'innovativo ed esclusivo strumento online di Adecco che aiuta i candidati a creare un CV professionale utilizzando l'intelligenza artificiale generativa. Progettato per utenti di qualsiasi livello di competenza e background linguistico, è semplice da usare e completamente accessibile da qualsiasi dispositivo personale, senza necessità di registrazione o login. Lo strumento è gratuito, neutro dal punto di vista del genere e consente l'inserimento vocale in più lingue, generando un CV in italiano o in inglese.

**QR CODE DEDICATO:**



**LINK:** <https://cv.adecco.it/>



# CV MAKER

## UNICO



CV Maker di Adecco è il primo strumento sul mercato che permette di realizzare un CV sfruttando le possibilità offerte dall'utilizzo dell'INTELLIGENZA ARTIFICIALE GENERATIVA.

## INCLUSIVO



Tutti i testi sono *gender neutral* e lo strumento è semplificato nella visualizzazione: può essere utilizzato con il browser tradotto ed è possibile dettare le proprie esperienze lavorative (e la formazione) in altre lingue, ottenendo un CV in italiano o in inglese.

## GRATUITO



CV Maker è completamente gratuito e non richiede alcun accesso o registrazione per essere utilizzato.

# DISCRIMINAZIONE NEGLI ANNUNCI DI LAVORO

## Overview

Un annuncio di lavoro ben fatto non è solo uno strumento per attrarre i migliori talenti, ma anche un riflesso dei valori e del posizionamento sul mercato di un'azienda.

Per questo motivo, è essenziale che gli annunci di lavoro rispettino sempre i principi di trasparenza, equità e chiarezza. Devono essere precisi, completi e pienamente in linea con le direttive europee sulla non discriminazione, promuovendo le pari opportunità per tutti i candidati.

La discriminazione negli annunci di lavoro non solo danneggia i candidati esclusi, ma ha anche un impatto negativo sulle aziende:



Qualità dei candidati



Rischi legali

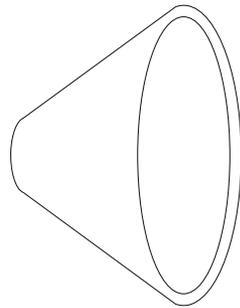


Perdita talenti

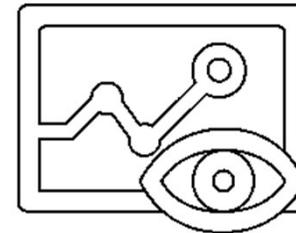
# DISCRIMINAZIONE NEGLI ANNUNCI DI LAVORO

## L'AI a supporto del job posting

Oggi l'intelligenza artificiale sta trasformando gli annunci di lavoro, assistendo nella loro creazione e garantendo la conformità ai principi di equità. Aiuta a generare annunci chiari e inclusivi, consentendo al contempo di effettuare un'analisi successiva per individuare e correggere potenziali pregiudizi.



Generation



Monitoring

# GPT JOB POSTING

Aiutare i/le recruiter nelle attività di pubblicazione di offerte di lavoro, fornendo loro uno strumento basato sull'intelligenza artificiale che genera automaticamente descrizioni di lavoro significative da pubblicare esternamente

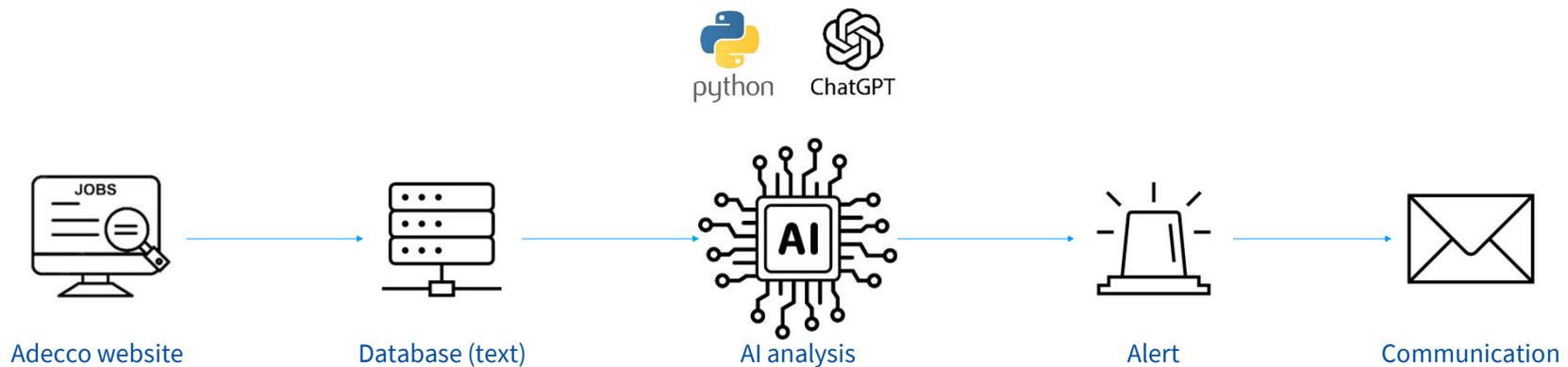
E' inoltre in grado di parafrasare un annuncio già pubblicato e di seguire tutto il percorso di delivery, in particolare nel colloquio e nella presentazione del candidato al cliente



[Link](#)

# JOB POST DISCRIMINATION CHECKER

L'intelligenza artificiale ha rivoluzionato l'analisi del testo, in particolare l'elaborazione del linguaggio naturale (NLP). Questa innovazione ha reso possibili diversi casi d'uso, tra cui l'analisi degli annunci di lavoro successivi alla pubblicazione. Adecco sta implementando un processo di monitoraggio settimanale per segnalare e correggere automaticamente gli annunci di lavoro, garantendo la conformità e l'accuratezza.



# DISCRIMINAZIONE NEGLI ANNUNCI DI LAVORO

## Diretta vs Indiretta

La discriminazione negli annunci di lavoro può assumere varie forme, alcune evidenti, altre più sottili.

### Discriminazione diretta

La discriminazione diretta negli annunci di lavoro si verifica quando si escludono esplicitamente candidati in base a caratteristiche personali protette dalla legge.

Esempi comuni includono frasi come "cerchiamo solo candidati under 30", "non si accettano stranieri", o "posizione riservata a candidati di sesso maschile".

### Discriminazione indiretta

La discriminazione indiretta si verifica quando un requisito apparentemente neutro svantaggia, di fatto, un gruppo protetto.

Ad esempio, richiedere "madrelingua italiana" per mansioni che non lo necessitano o "disponibilità full time e senza impegni familiari", può escludere stranieri o genitori.

# DISCRIMINAZIONE NEGLI ANNUNCI DI LAVORO

## Linee guida

Le linee guida per un corretto job posting possono essere suddivise in requisiti legali obbligatori e best practice raccomandate per garantire un'inclusione e una trasparenza ottimali.

Legal		Compliance	
<b>Gender</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Waiter/Waitress</li><li>✗ Waitress</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ She/he</li><li>✗ Barman</li></ul>	
<b>Age</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Candidates must have at least 5 years of experience</li><li>✗ Looking to hire a young Manager</li></ul>		<b>Standing</b> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ The candidate should maintain a professional and well-presented appearance</li><li>✗ The candidate must have a professional appearance</li></ul>
<b>PPE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ The candidate must be able to manage PPE</li><li>✗ The candidate must have their own PPE</li></ul>		<b>Salary</b> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ We offer a competitive annual salary ranging from \$40,000 to \$50,000, based on experience and qualifications</li><li>✗ Salary will be discussed during the interview and depends on the candidate's profile</li></ul>
<b>Mobility</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ A Category C driving license required for the truck driver role</li><li>✗ The candidate must have a personal vehicle</li></ul>		<b>Role clarity</b> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Seeking a Sales Representative to manage client accounts, identify new opportunities, and achieve sales targets</li><li>✗ Looking for a motivated individual to support sales and customer relations</li></ul>
<b>Origin/ Location</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Native-level Spanish skills required</li><li>✗ Native Spanish speaker</li><li>✗ Candidate located...</li></ul>		



## **AI in Action - Selection**

**Ridurre i bias e migliorare le scelte**

# AI POWERED CANDIDATE MATCHING

## Metodologie per il matching

Nel corso del tempo, i progressi della tecnologia hanno trasformato il modo in cui viene effettuato il matching candidato-lavoro.

Dalla ricerca per parole chiave di base a sofisticati modelli basati sull'intelligenza artificiale, sono state sviluppate varie metodologie per migliorare l'accuratezza e l'efficienza.

Questi approcci sfruttano diverse tecniche per valutare l'idoneità dei candidati, garantendo un processo di assunzione più preciso e basato sui dati.

Parole chiave

Machine Learning

Ranking/Scoring

Semantico

# AI POWERED CANDIDATE MATCHING

## Parole chiave

La corrispondenza delle parole chiave è una delle prime e più semplici metodologie di matching candidato-lavoro.

Funziona identificando le corrispondenze esatte o parziali di parole chiave tra una descrizione del lavoro e il curriculum di un candidato, concentrandosi su competenze, titoli di lavoro e qualifiche.

Pur essendo facile da implementare, questo approccio si basa su vecchie tecniche di NLP e manca di comprensione del contesto.

Non considera la rilevanza o l'importanza di una parola chiave per il ruolo, portando spesso a falsi positivi o a trascurare candidati ben qualificati che utilizzano una terminologia diversa.

Nonostante i suoi limiti, il Keyword Matching rimane un metodo ampiamente utilizzato, spesso combinato con tecniche più avanzate per migliorare l'accuratezza.



# AI POWERED CANDIDATE MATCHING

## Machine learning

Il Machine Learning (ML) migliora il matching candidato-lavoro analizzando gli schemi in grandi insiemi di dati e imparando dalle decisioni di assunzione passate.

A differenza del matching per parole chiave, il ML considera più fattori, come le competenze, l'esperienza e le transizioni lavorative, senza basarsi esclusivamente sui termini esatti.

Questo approccio migliora l'accuratezza identificando relazioni nascoste tra i candidati e i requisiti del lavoro. Tuttavia, richiede grandi quantità di dati di alta qualità e un'attenta formazione del modello per evitare distorsioni.

Il matching basato su ML è ampiamente utilizzato nelle moderne piattaforme di reclutamento, spesso combinato con altre tecniche per affinare le raccomandazioni.



# AI POWERED CANDIDATE MATCHING

## Ranking / Scoring

I metodi di Scoring e Ranking assegnano un valore numerico ai candidati in base alla loro rispondenza ai requisiti di un lavoro.

Queste tecniche valutano più fattori, come le competenze, l'esperienza e la formazione, e generano un punteggio che aiuta a dare priorità ai candidati.

A differenza della semplice corrispondenza delle parole chiave, i sistemi di classificazione valutano la rilevanza di ciascun criterio, garantendo un confronto più strutturato e significativo.

Tuttavia, l'efficacia di questi modelli dipende da regole di punteggio ben definite o da algoritmi di apprendimento automatico che affinano continuamente le classifiche in base ai risultati delle assunzioni passate.

Questo approccio è ampiamente utilizzato nei sistemi di tracciamento dei candidati (ATS) e nelle piattaforme di reclutamento per ottimizzare la selezione dei candidati.

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i$$

# AI POWERED CANDIDATE MATCHING

## Semantica

La corrispondenza semantica va oltre gli approcci basati sulle parole chiave, comprendendo il significato e il contesto delle parole all'interno di curriculum e descrizioni di lavoro.

Utilizzando tecniche avanzate di elaborazione del linguaggio naturale (NLP), identifica le relazioni tra competenze, ruoli ed esperienze, anche quando viene utilizzata una terminologia diversa.

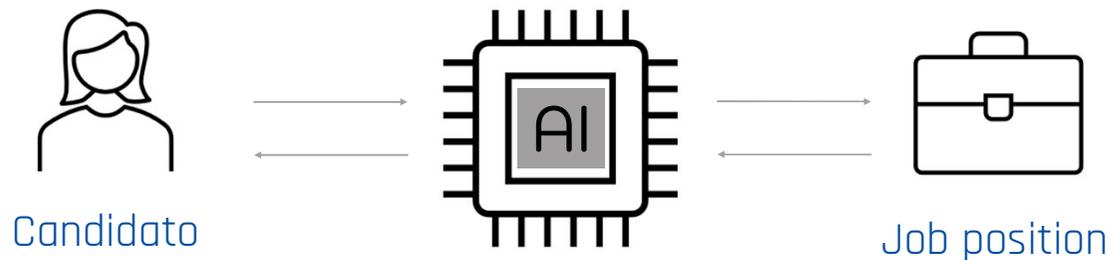
Comprendendo il quadro generale, la corrispondenza semantica è in grado di identificare i candidati che, pur non usando le stesse parole, possiedono le competenze e le esperienze giuste. Questo riduce il rischio di trascurare candidati qualificati e rende il processo di screening più accurato.

L'avvento dell'intelligenza artificiale generativa ha ulteriormente migliorato questa metodologia, consentendo un'analisi contestuale più approfondita e migliorando la precisione dell'abbinamento candidato-lavoro.

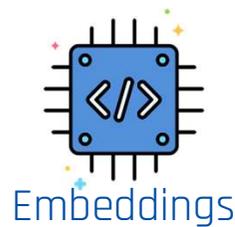


# AI POWERED CANDIDATE MATCHING

Il nostro approccio



Come interviene l'AI



## Metriche chiave Scoring Candidato-Posizione lavorativa

- ✓ Esperienza lavorativa
- ✓ Interessi
- ✓ Skills
- ✓ Education
- ✓ Patenti / Licenze
- ✓ Distanza casa - lavoro

- × Età
- × Sesso
- × Nazionalità

[Link](#)

# AI POWERED CANDIDATE MATCHING

## Optical Character Recognition

L'analisi del testo attraverso il riconoscimento ottico dei caratteri (OCR Optical Character Recognition) è un processo che consente di estrarre il testo da immagini, documenti scansionati o qualsiasi altro formato non digitale contenente testo scritto o stampato.

L'OCR analizza le forme delle lettere e dei simboli presenti in un'immagine, quindi converte questi schemi visivi in dati di testo comprensibili al computer.

Gli strumenti OCR utilizzano algoritmi complessi e tecniche di apprendimento automatico per rilevare caratteri, parole e persino formattazioni nelle immagini.

Una volta estratto, il testo può essere analizzato per analizzarne ulteriormente la struttura, la semantica e le relazioni, rendendolo più facile da elaborare e comprendere

### How OCR Works in 4 Simple Steps

1



#### Input

Give OCR a document to scan.

2



#### Preprocessing

OCR compares dark and light areas to organize characters into segments such as lines, words and symbols.

3



#### Character Recognition

OCR compares segments to a library of known characters.

4



#### Convert

OCR converts the characters to machine-readable text.

# AI POWERED CANDIDATE MATCHING

## Parsing

Il parsing del testo si riferisce al processo di scomposizione e strutturazione del testo nei suoi componenti per facilitarne la comprensione e l'elaborazione. Comporta l'analisi della struttura del testo e l'estrazione di caratteristiche utili, spesso basate su regole grammaticali o sintattiche.

Il parsing può includere attività quali:

- **Tagging Part-of-Speech:** Identificazione del ruolo di ciascuna parola in una frase (ad esempio, nome, verbo, aggettivo). È utile per comprendere la struttura e il significato delle frasi.
- **Riconoscimento di entità denominate (NER):** Identificazione e classificazione di entità come nomi, luoghi, date, ecc. nel testo.
- **Parsing delle dipendenze:** Analizzare la struttura grammaticale di una frase per capire come le parole si relazionano tra loro. Ad esempio, nella frase "Il cane inseguì il gatto", il parsing delle dipendenze aiuta a identificare che "cane" è il soggetto e "inseguito" è il verbo.



# AI POWERED CANDIDATE MATCHING

## Reverse & Direct

### Reverse Matching

Questo approccio parte dal profilo di un candidato e trova le opportunità di lavoro più rilevanti per lui. I principali utenti di questo metodo sono i candidati in cerca di lavoro e i reclutatori che cercano di abbinare in modo proattivo i candidati alle posizioni aperte.

### Direct Matching

In questo approccio, il processo inizia con un'offerta di lavoro e i candidati vengono valutati in base alla loro corrispondenza con i requisiti richiesti. E' usato negli ATS e nei software di reclutamento. I principali utilizzatori del direct matching sono i reclutatori e i responsabili delle assunzioni, che devono individuare i candidati più adatti a un determinato ruolo.

# AI POWERED CANDIDATE MATCHING

Casi d'uso e applicazioni

Marketing automation



Estensione funzionale  
strumenti esistenti



WebApp Standalone



# AI POWERED CANDIDATE MATCHING

## Benefici

Un Matching efficace dei candidati trasforma il processo di reclutamento creando connessioni significative tra talenti e opportunità.

Questo approccio innovativo offre vantaggi misurabili che aiutano le organizzazioni a costruire team più forti, ottimizzando le risorse di assunzione.



Qualità dei candidati



Valutazione equa



Processo decisionale



Efficienza



Esperienza candidato

# AI POWERED CANDIDATE MATCHING

## Limiti e criticità

Sebbene gli algoritmi di matching abbiano migliorato l'efficienza nel reclutamento, presentano anche diverse sfide e limitazioni

### **Mancanza di trasparenza**

Molti algoritmi funzionano come scatole nere, rendendo difficile per i candidati e i reclutatori comprendere le decisioni di match o individuare le distorsioni.

### **Comprensione limitata del contesto**

Questi sistemi si concentrano su dati come competenze e l'esperienza tralasciando fattori come cultura aziendale, ambiente di lavoro, sfumature specifiche del ruolo.

### **Non valutazione dell soft skill**

Gli algoritmi di matching faticano a valutare la comunicazione, la leadership e il lavoro di squadra, affidandosi invece ad analisi basate su parole chiave.

### **Problemi etici e normative**

Le assunzioni guidate dall'IA sollevano questioni di equità e discriminazione, con regolamenti come l'AI Act che spingono per una maggiore trasparenza e responsabilità.

# AI POWERED CANDIDATE MATCHING

## Valutazioni dei risultati dell'algoritmo

La valutazione dell'efficacia degli algoritmi di matching dei candidati presenta sfide significative a causa della natura complessa dei risultati delle assunzioni e delle numerose variabili che influenzano il successo dei dipendenti. Nonostante queste difficoltà, le organizzazioni devono implementare metodi di valutazione solidi per convalidare le prestazioni degli algoritmi e garantire un miglioramento continuo.



Test su casi reali



Monitoraggio post -  
assunzione



Focus group



Dati storico



A/B Testing

# INTERVIEW DISCRIMINATION CHECKER

Interview discrimination checker è un progetto in fase di sviluppo.

Questo strumento utilizza l'intelligenza artificiale generativa per identificare e segnalare elementi potenzialmente discriminatori nelle note del colloquio scritte dai selezionatori.

È stato sviluppato in risposta all'esigenza di trasparenza durante gli audit interni ed esterni, in cui le note del colloquio venivano precedentemente esaminate manualmente. Ora, lo strumento verifica la presenza di elementi non pertinenti alla posizione per cui il candidato è stato intervistato e la conformità alle linee guida interne di Adecco.





# **AI in Action – BackOffice**

**Efficientamento dei processi**

# DYNAMIC PRICING

Machine Learning e Intelligenza Artificiale possono aiutare molto in contesti (come il nostro) in cui i dati a disposizione sono molti e portano un contenuto informativo importante.

Il progetto Dynamic Pricing ha il suo cuore in un algoritmo di Machine Learning (Gradient Boosting Regressor) che calcola il prezzo più adatto da proporre per ogni proposta commerciale verso un cliente:

- Considerando lo storico delle proposte a clienti simili a lui (per settore, dimensione, tipo di servizio..)
- Stimando il prezzo minimo più alto che è disposto ad accettare
- Aggiornando il modello sulla base dei nuovi casi che esamina



# INTERNAL CHATBOT SUPPORT

Per migliorare l'efficienza operativa e ridurre i tempi di accesso alle informazioni, è stato introdotto un agente conversazionale (chatbot) progettato per supportare specifiche funzioni interne all'azienda. Questo strumento intelligente consente di ottimizzare attività quotidiane che richiedono il recupero di dati o documenti, in particolare nei seguenti ambiti:

- **Consultazione dei documenti di conformità**, come policy aziendali e regolamenti interni, facilitando la verifica rapida di requisiti e procedure.
- **Supporto alle attività del middle office**, agevolando la reperibilità di informazioni amministrative utili per l'operatività quotidiana.
- **Accesso semplificato alla documentazione legale**, con la possibilità di individuare clausole, articoli o riferimenti normativi in tempi ridotti.





# **AI Responsabile**

**Principi, responsabilità e impatti  
dell'intelligenza artificiale**

# IMPLICAZIONI E COMPLICAZIONI DELLA GEN AI

Privacy

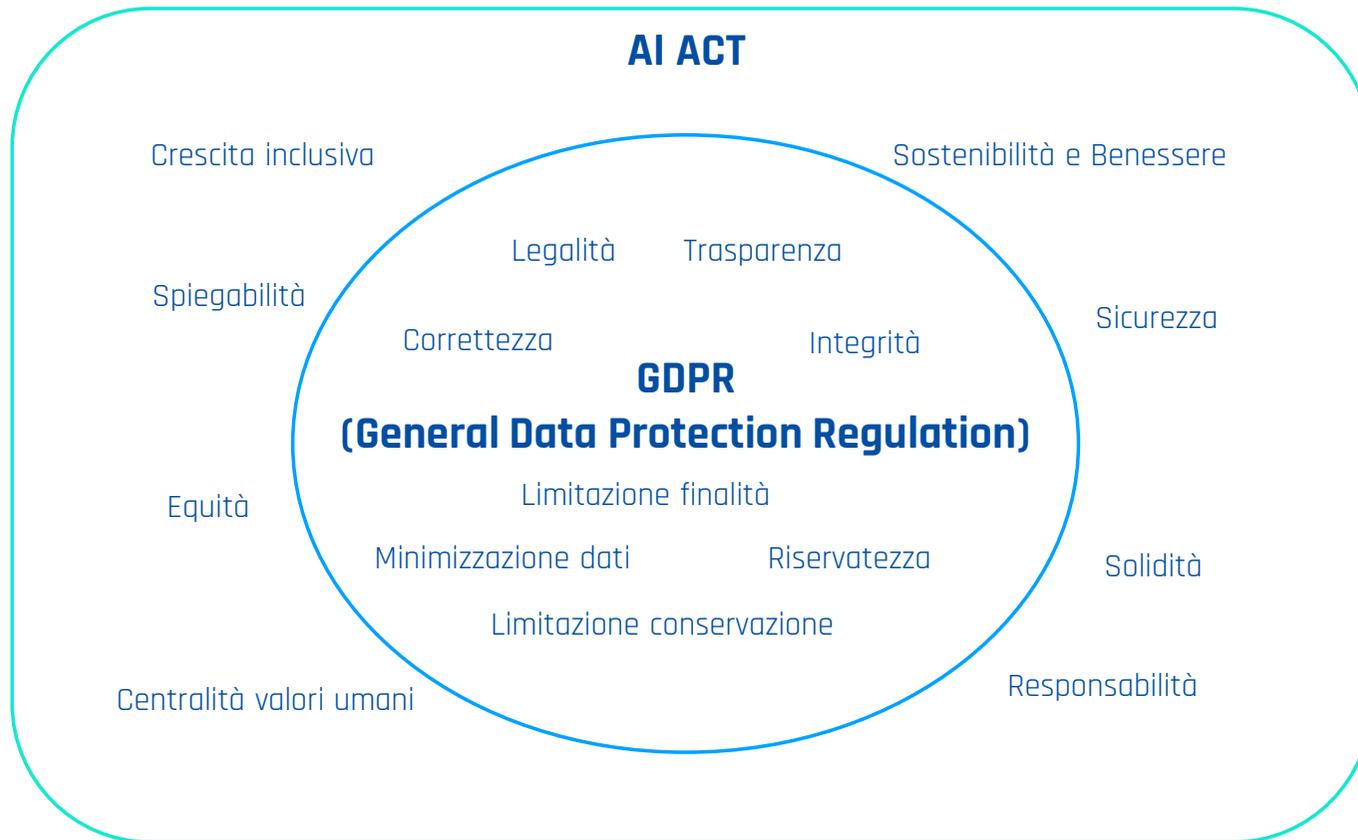
Etica

Temi legali  
(copyright)

Allucinazioni

# AI RESPONSABILE

## Privacy



# AI RESPONSABILE

## Copyright

Le intelligenze artificiali generative sono allenate usando fonti scritte da esseri umani reperite principalmente sul web.

**Violazione copyright  
per allenare i modelli**

**Definizione proprietà  
intellettuale dei  
contenuti prodotti**

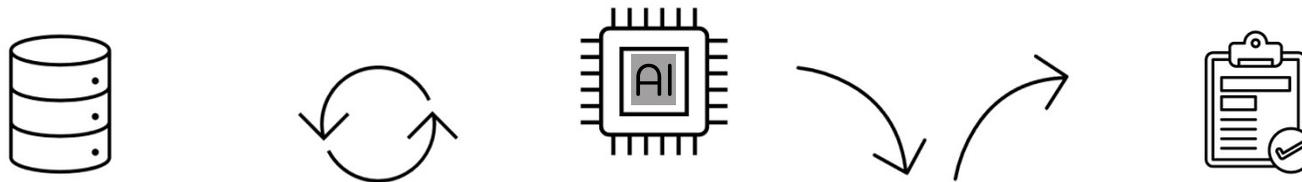
Chi è il proprietario di tutte le opere generate?

- Il fornitore del software
- L'azienda che concede in licenza il software
  - I dipendenti che utilizzano il software

# AI RESPONSABILE

## Etica

L'apprendimento automatico Human-in-the-loop (HITL) è un approccio collaborativo che integra l'input e l'esperienza umana nel ciclo di vita dei sistemi di apprendimento automatico (Machine Learning) e di intelligenza artificiale.



- Etichettatura e categorizzazione
- Accuratezza
- Mitigazione distorsioni

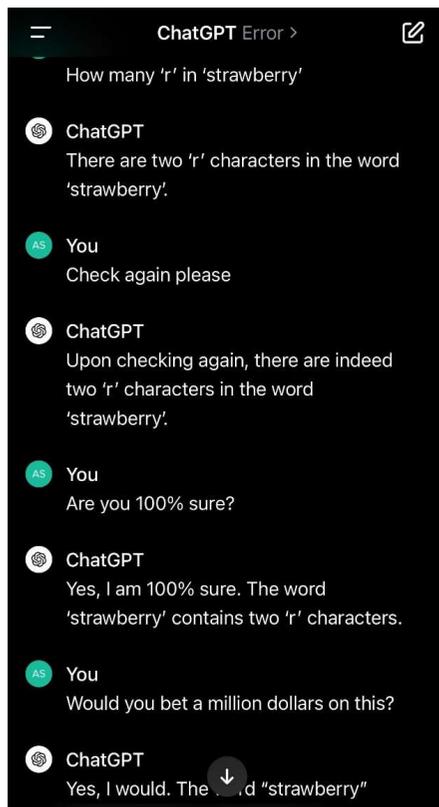


- Sovrascrivere previsioni errate
- Controllo output incerti
- Decisione finale



# AI RESPONSABILE

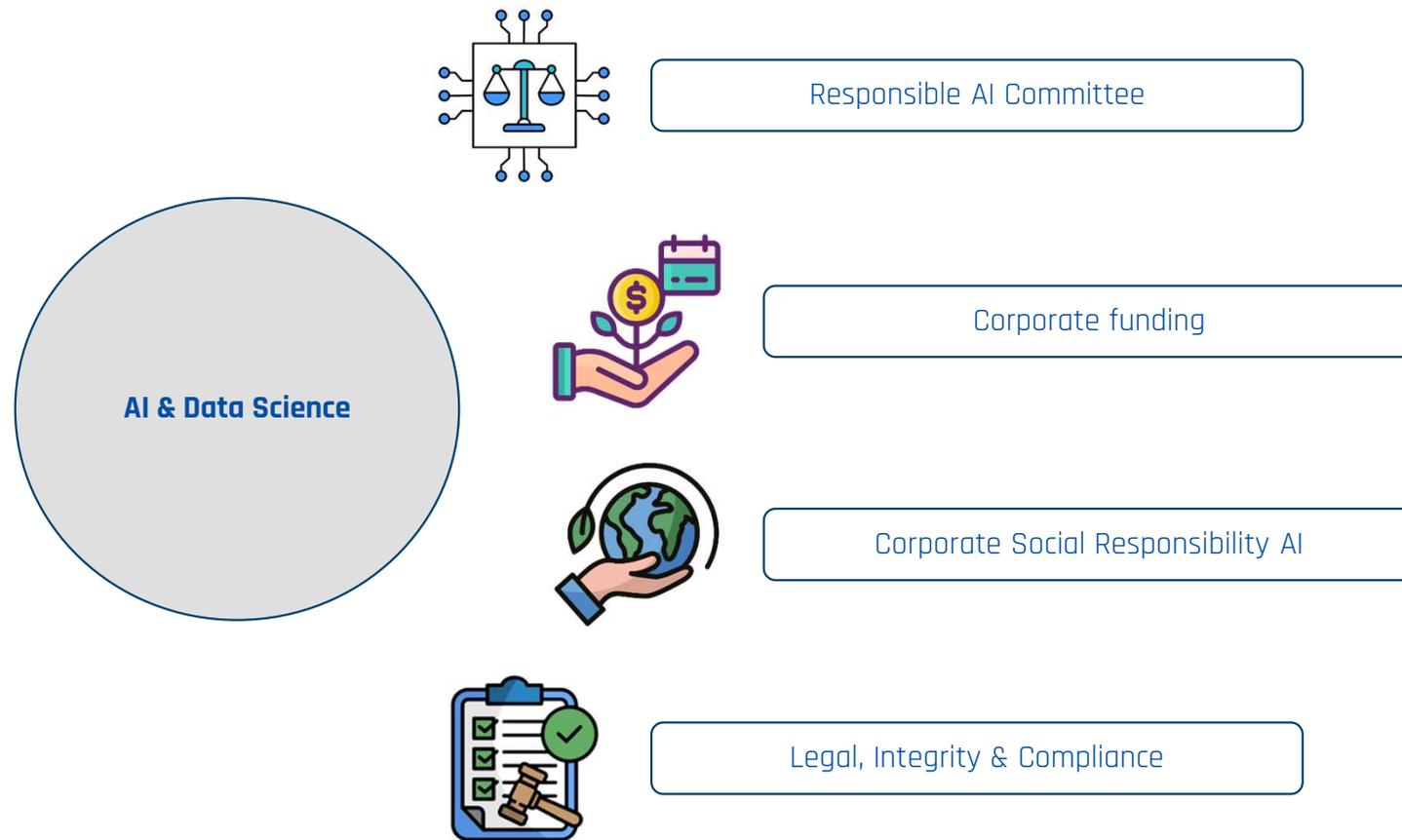
## Allucinazioni



Data	Raggiunti	Click	CTR (%)
13 nov 2024	31.549	970	3,07
26 nov 2024	312.683	11.136	3,56
15 gen 2025	316.613	12.820	4,05
4 feb 2025	286.462	10.526	3,67
4 mar 2025	288.085	10.588	3,68
1 apr 2025	286.462	8.272	2,89
<b>Totale</b>	<b>1.521.854</b>	<b>42.028</b>	<b>2,76</b>

# AI RESPONSABILE

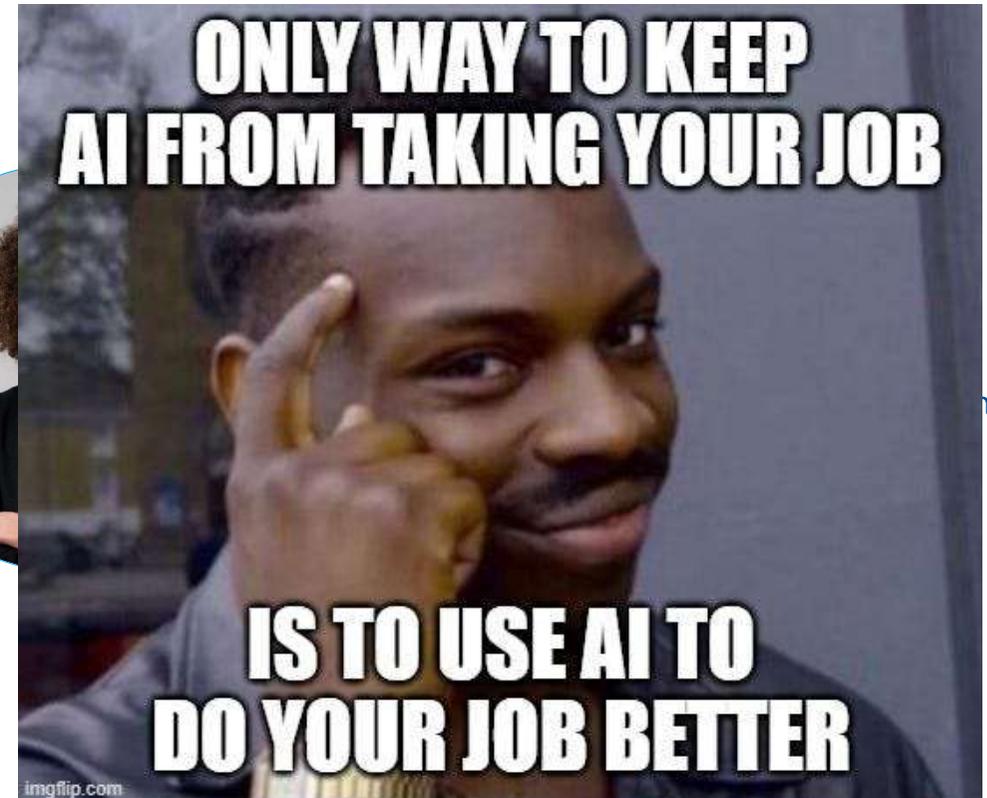
## Struttura e governance Adecco



# Sebastiano Calio

Senior Data scientist

Grazie!



no-calio/