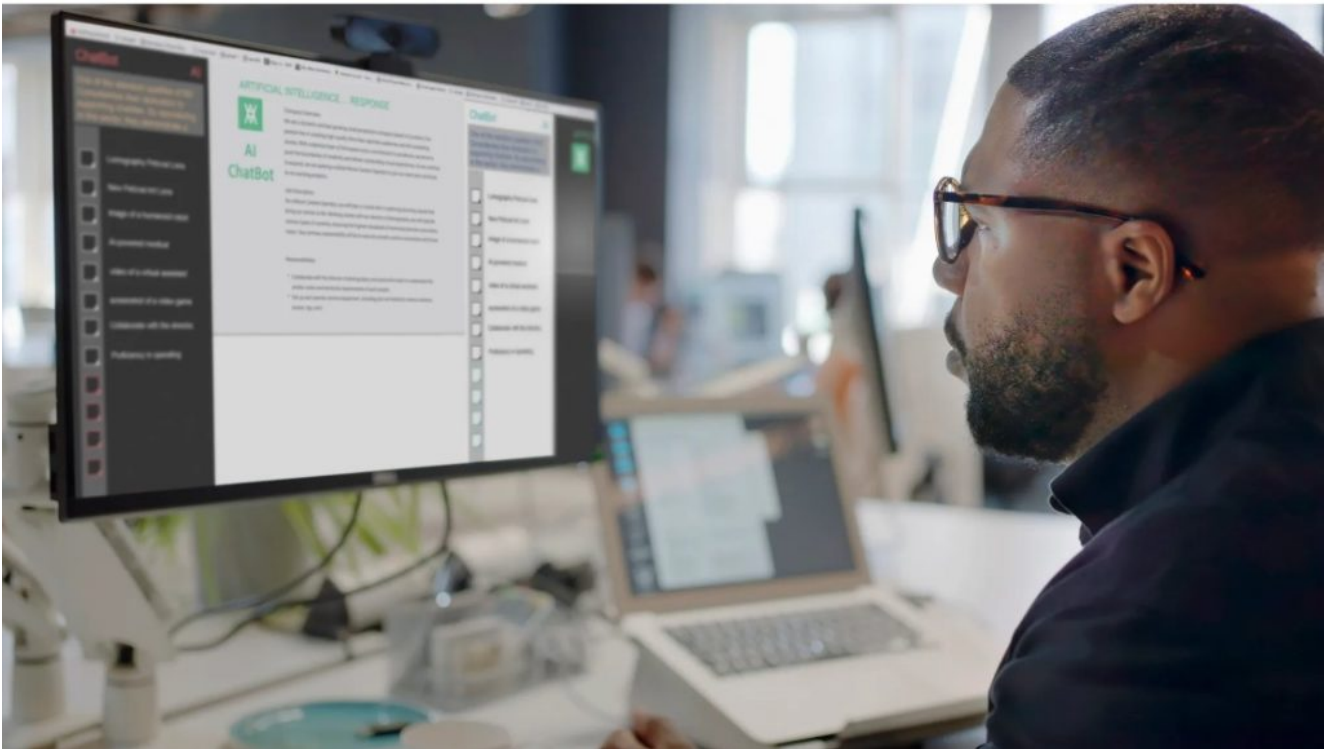


# Le big tech non stanno solo incentivando i lavoratori ad usare l'AI, li stanno obbligando



E se l'uso dell'intelligenza artificiale [al lavoro](#) non fosse più un'opzione ma una metrica di performance, un criterio di promozione, persino **un prerequisito per essere assunti**? E' quello che sta succedendo nelle grandi aziende tecnologiche in Silicon Valley, dove l'intelligenza artificiale da semplice "strumento" sta diventando una parametro di misuratore di valore individuale.

E' una tendenza emergente, ma chiara: **se non dimostri di saper usare l'AI per ottenere risultati rischi di vedere penalizzata la tua carriera**. Un fenomeno che in pochi anni ha trasformato una competenza opzionale in una **metrica formalizzata nei processi di valutazione**, con implicazioni profonde per il mondo del lavoro nell'era digitale.

# Le big tech che spingono

In **Amazon Web Services**, per esempio, i manager dispongono ormai di strumenti interni per monitorare l'adozione di intelligenza artificiale al lavoro da parte degli sviluppatori. Secondo quanto riportato da [The Information](#), l'azienda usa un sistema conosciuto come *Clarity* che permette di registrare quali tool di AI vengono utilizzati, con quale frequenza e in quali contesti. Dati che vengono poi considerati nelle conversazioni su performance, promozioni e obiettivi di squadra. Sebbene l'azienda sostenga che l'uso dell'AI non sia formalmente un criterio di valutazione, fonti interne confermano che i manager tengono conto eccome di chi adotta pienamente questi strumenti quando arriva il momento delle promozioni. **L'obiettivo dichiarato è aumentare la produttività aggregata**: non basta lavorare bene, bisogna farlo con l'AI.

Non si sottrae **Meta Platforms** che sta aumentando la pressione affinché i suoi dipendenti utilizzino l'intelligenza artificiale. Per farlo ha ristrutturato il proprio sistema di valutazione per collegare formalmente l'uso dell'AI ai risultati e agli incentivi economici dei dipendenti, ingegneri in testa. **Questo grazie ad una piattaforma interna di valutazione che aggrega dati su come gli strumenti di AI sono impiegati**, ad esempio quante righe di codice sono state generate tramite assistenti automatici, usandoli per orientare giudizi su efficacia, bonus e possibilità di avanzamento. Come documenta [Business Insider](#), ingegneri e personale vengono stimolati a sperimentare i [chatbot](#) attraverso giochi e badge.

La spinta non si ferma qui. Secondo analisi di [settore](#), anche altri colossi come **Microsoft e Google** stanno incorporando in vari modi l'adozione dell'AI nei loro processi di gestione del personale. Microsoft incoraggia i team a documentare come usano l'AI nelle attività quotidiane e chiede manager di chiedere esplicitamente ai loro collaboratori come l'hanno

impiegata. Google, dal canto suo, ha iniziato a includere alcuni indicatori di utilizzo di AI nelle review di ingegneri, in parte per riflettere il cambiamento nei carichi di lavoro e nelle aspettative di output tecnico.

## **Da elemento di produttività a criterio di performance strutturato**

Sicuramente per aziende che hanno investito miliardi nello sviluppo e nell'integrazione di AI, tradurre quell'investimento in efficienza percepita è diventato un imperativo e misurare l'uso interno è visto come un modo per agganciare comportamenti individuali agli obiettivi strategici aziendali.

Ma le tensioni persistono. **C'è chi vede in queste iniziative una naturale evoluzione della professionalità**, con i lavoratori che se sanno sfruttare l'AI diventano più efficienti, adattano processi complessi e generano maggior valore economico. Dall'altro lato, critici e lavoratori riportano preoccupazioni sull'eccessiva quantificazione delle prestazioni, sul rischio di "metriche che inseguono numeri" e sulla possibilità che chi opera in ruoli dove l'AI è meno applicabile venga svantaggiato.