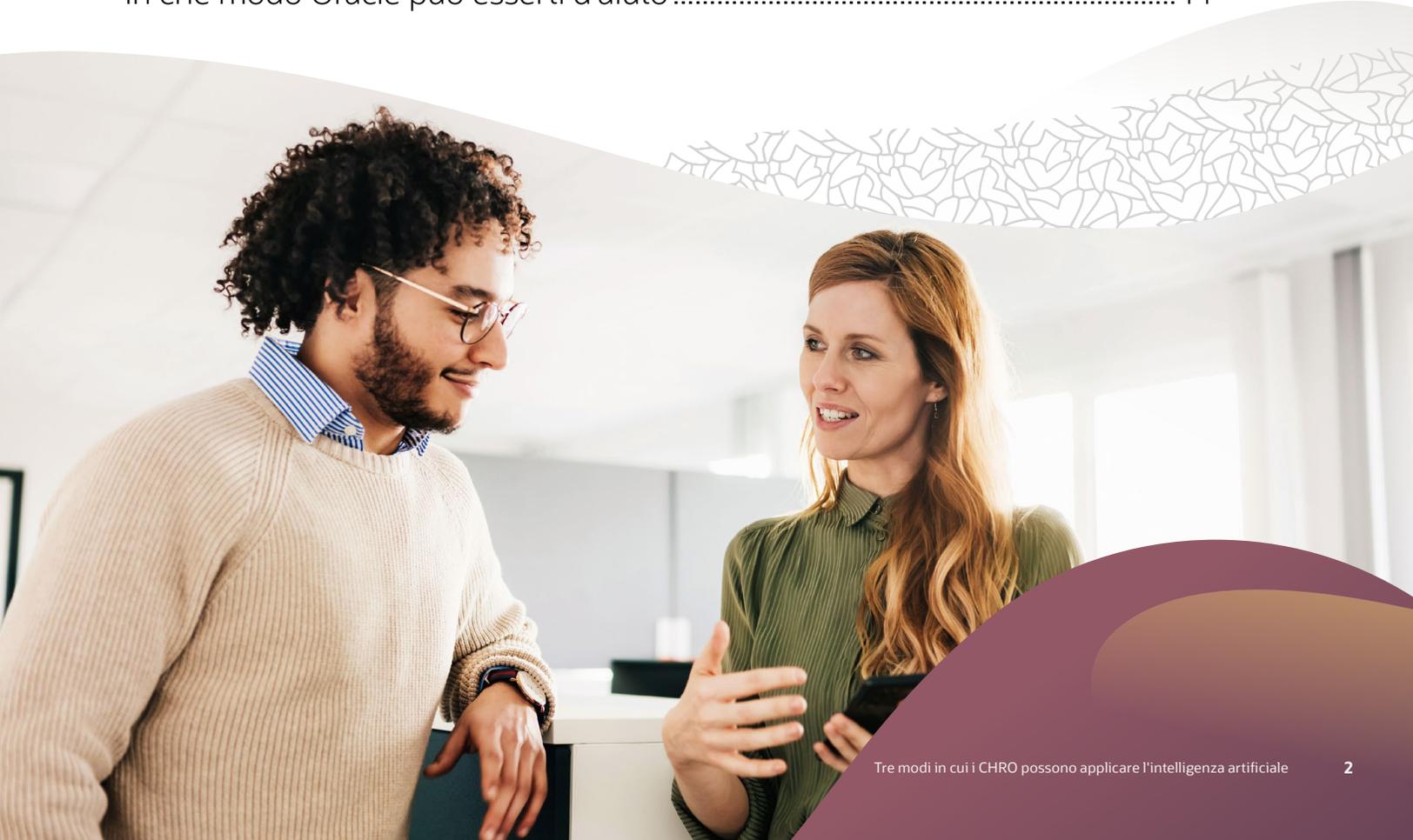


3 modi in cui i CHRO possono applicare l'intelligenza artificiale

—
Scopri come l'intelligenza artificiale può aiutare i team delle human resources ad affrontare le loro sfide quotidiane

Indice

- Perché abbiamo bisogno dell'aiuto dell'intelligenza artificiale 3
- Che cos'è l'intelligenza artificiale, e che apporto dà alle HR? 4
- Tre modi in cui le HR possono applicare l'intelligenza artificiale
 - 1. Creare percorsi di sviluppo della carriera personalizzati con l'aiuto dell'intelligenza artificiale 6
 - 2. Trovare e sviluppare talenti con l'aiuto dell'analisi dell'intelligenza artificiale 9
 - 3. Aumentare la produttività semplificando attività HR quotidiane con l'intelligenza artificiale..... 11
- Uno sguardo al futuro 13
- In che modo Oracle può esserti d'aiuto 14



Perché abbiamo bisogno dell'aiuto dell'intelligenza artificiale

Con così tanti cambiamenti che stanno avvenendo sul posto di lavoro, i dipendenti hanno bisogno del pieno supporto del tuo team di human resources per continuare a sostenere il successo della tua azienda. Secondo il World Economic Forum, il 44% delle competenze fondamentali necessarie per svolgere qualsiasi lavoro cambierà entro il 2027. L'organizzazione ha intervistato più di 800 aziende, le quali impiegano un totale di 11,3 milioni di lavoratori a livello mondiale.¹

La maggior parte dei dipendenti non sa di quali nuove competenze ha bisogno per aiutare l'azienda e favorire la propria crescita professionale, e si aspetta d'essere aiutata dalla propria organizzazione. Anche i professionisti della gestione dei talenti e del recruiting stanno avendo difficoltà a stare al passo, soprattutto a causa dei frequenti cambi di lavoro che continuano a ritmi elevati. Allo stesso tempo, a causa della lentezza delle assunzioni, i lavoratori si assumono più responsabilità, devono aumentare la loro produttività, e rischiano di subire stress.

Si stima che, entro il 2027, il 44% delle competenze fondamentali necessarie per svolgere qualsiasi lavoro cambierà.

I chief human resources officer e altri leader delle HR ora possono utilizzare l'intelligenza artificiale in modi pratici per aiutare ad affrontare queste sfide.

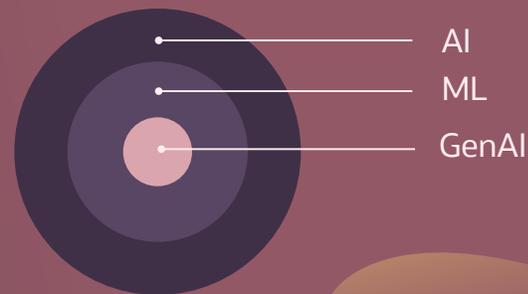
L'intelligenza artificiale e la tecnologia correlata possono supportare lo sviluppo della forza lavoro aiutando a identificare opportunità di formazione e crescita che aiutano a raggiungere gli obiettivi personali e a soddisfare le esigenze aziendali. L'intelligenza artificiale può anche aiutare i candidati a ricoprire i ruoli giusti. Può automatizzare alcune attività ripetitive e semplificarne altre, il che può aumentare la produttività e rendere i carichi di lavoro più gestibili. In tutti questi casi, l'intelligenza artificiale aiuta i professionisti delle HR a risolvere le sfide, ma non ne esclude gli sforzi. La loro esperienza rimane fondamentale. Ecco tre modi in cui i leader delle HR possono applicare l'intelligenza artificiale. Ma prima, soffermiamoci su cos'è l'intelligenza artificiale.

Che cos'è l'intelligenza artificiale, e che apporto dà alle HR?

"Intelligenza artificiale" (AI, artificial intelligence) è un termine generico per le tecnologie che possono eseguire attività che associamo ad azioni umane, come scrivere un testo o formulare un suggerimento sulla base di azioni passate. Queste funzionalità sono rese possibili da un sottoinsieme di AI chiamato machine learning (ML), in cui un programma utilizza dati e algoritmi per imitare il modo in cui apprendono le persone. Rileva trend e pattern nei dati e continua ad apprendere man mano che vengono fornite maggiori informazioni, diventando più accurato nel corso del tempo. Ad esempio, il machine learning può imparare a identificare cani nelle immagini, a individuare anomalie dei dati che indicano il guasto di un dispositivo in una fabbrica, o a identificare frodi in corso quando acquisti insoliti vengono addebitati su una carta di credito.

Tipi di AI

AI è un termine generico che include vari sottoinsiemi, tra cui machine learning e intelligenza artificiale generativa.



L'intelligenza artificiale generativa, spesso chiamata GenAI, fa un ulteriore passo avanti creando qualcosa di nuovo, come immagini o testo, in risposta a dei prompt. Probabilmente hai sentito parlare di ChatGPT, una piattaforma di intelligenza artificiale generativa pubblica. Se le fai una domanda, ChatGPT utilizza un modello linguistico di grandi dimensioni (LLM, large language model), un tipo di algoritmo AI che utilizza il machine learning per imparare da enormi set di dati, per capire la tua richiesta. Quindi, mette insieme le informazioni provenienti da varie fonti per creare la sua risposta. Recentemente, ha iniziato a prendere in considerazione le informazioni tratte da ricerche fatte su Internet in tempo reale. Per quanto preziosa, è fondamentale ricordare che ChatGPT e altri strumenti GenAI simulano solo l'intelligenza e possono commettere errori quando le informazioni disponibili sono insufficienti, un risultato noto come allucinazione. Ad esempio, nello scrivere la biografia di una persona, quei modelli hanno aggiunto premi o titoli di studio universitari che la persona non aveva ottenuto.

Per fortuna delle HR, gli strumenti con GenAI incorporata in alcune applicazioni HCM possono operare in un ambiente più controllato rispetto ai modelli pubblici. Possono utilizzare i dati della tua organizzazione per aiutare le persone a trovare risposte e per riepilogare le informazioni con l'aiuto di un LLM. Questi modelli hanno il vantaggio di un contesto più ampio e di un ambito limitato rispetto a un chatbot che cerca di rispondere a domande riguardanti un numero illimitato di argomenti. Uno strumento di GenAI potrebbe far risparmiare a un recruiter ore intere di lavoro creando una prima bozza per un modulo di richiesta di personale, ma il recruiter rimane comunque responsabile della revisione e della modifica di qualsiasi testo generato.

In generale, pensa all'intelligenza artificiale come ad un assistente/consulente. Se abbinata alla giusta soluzione HCM, l'AI può aiutare ad aumentare l'efficienza all'interno delle HR e a livello aziendale. Inoltre, l'intelligenza artificiale può offrire personalizzazioni e suggerimenti nel flusso di lavoro, migliorando ulteriormente l'employee experience.

I casi d'uso dell'AI sono in rapida crescita e potrebbero essere molto diversi tra un anno, ma ecco tre modi ad alto impatto in cui le HR possono già utilizzare l'intelligenza artificiale.

1. Creare percorsi di sviluppo della carriera personalizzati con l'aiuto dell'intelligenza artificiale
2. Trovare e sviluppare talenti con l'aiuto dell'analisi dell'intelligenza artificiale
3. Aumentare la produttività semplificando attività HR quotidiane con l'intelligenza artificiale



1 Creare percorsi di sviluppo della carriera personalizzati con l'aiuto dell'intelligenza artificiale

Aiutare i dipendenti a sviluppare nuove competenze è oggi un requisito non negoziabile per i responsabili HR e i people manager. Oltre ad essere un benefit che i dipendenti desiderano, le aziende devono colmare le lacune di competenze che si presenteranno se le capacità della forza lavoro non migliorano abbastanza rapidamente. Secondo un sondaggio del World Economic Forum del 2023, sei lavoratori su dieci vorranno ricevere una formazione aggiuntiva entro il 2027.² In definitiva, spetta all'organizzazione del CHRO promuovere la crescita dei dipendenti in modo da garantire che l'azienda abbia le competenze necessarie per raggiungere i suoi obiettivi.

Tuttavia, i team HR hanno difficoltà a creare programmi efficaci di sviluppo delle competenze. Lo stesso sondaggio del World Economic Forum ha rilevato che solo la metà di tutti i lavoratori ha adeguate opportunità di formazione. Anche coloro che hanno accesso ai programmi di sviluppo a volte hanno difficoltà a capire a quali competenze dovrebbero ambire. Una delle ragioni è che oggi c'è un numero infinito di percorsi di carriera. In passato si dava per scontato che i dipendenti si muovessero verticalmente all'interno di una funzione aziendale o di un'area di prodotti. Ora, le persone spesso si muovono orizzontalmente e cambiano dipartimento, spinte da motivi legati alla realizzazione e al denaro o dall'eccitazione di una nuova sfida. Le giuste competenze rendono possibile tale mobilità, e ciò che è rilevante per il percorso di una persona potrebbe non essere rilevante per quello di un'altra.

Il 77%

dei dirigenti a livello globale concorda sul fatto che la propria organizzazione dovrebbe aiutare i lavoratori a diventare più occupabili aiutandoli ad apprendere competenze rilevanti, ma solo il 5% è fortemente d'accordo sul fatto di stare facendo abbastanza.³

Un maggior numero di team HR utilizza piattaforme di apprendimento supportate dall'intelligenza artificiale che aiutano a personalizzare i percorsi di sviluppo della carriera per ogni dipendente, aiutando le persone a svolgere un ruolo più attivo nella loro crescita professionale. L'intelligenza artificiale offre automaticamente alla persona consigli di formazione fatti su misura, prendendo in considerazione diversi fattori. L'intelligenza artificiale può suggerire materiali di apprendimento correlati al ruolo attuale di un dipendente, in base alle competenze mancanti nel profilo talenti o alle competenze di colleghi con ruoli simili.

Inoltre, poiché le piattaforme HCM spesso connettono numerose aree delle HR, l'analisi dell'intelligenza artificiale potrebbe notare che delle nuove competenze stanno venendo menzionate più spesso nelle richieste di lavoro e consigliare ai dipendenti opportunità di sviluppo di competenze correlate. Facendo questa analisi, l'intelligenza artificiale può aiutare le organizzazioni a rilevare e catalogare il set di competenze del proprio personale man mano che si evolve nel tempo. E l'intelligenza artificiale offre molte altre possibilità per eseguire questo tipo di rilevamento e catalogazione delle competenze di importanza critica.

L'analisi dell'intelligenza artificiale potrebbe rilevare che delle nuove competenze stanno venendo menzionate più spesso nelle richieste di personale e consigliare ai dipendenti opportunità di sviluppo di competenze correlate.

Ad esempio, gli strumenti con AI integrata aiutano i CHRO a valutare continuamente il personale e a individuare e segnalare nuove carenze di competenze. Rilevando e catalogando continuamente i cambiamenti nel set di competenze collettive di un'organizzazione, l'intelligenza artificiale offre alle HR una visibilità maggiore rispetto a quella tradizionale. Le piattaforme di apprendimento danno inoltre ai dipendenti la possibilità di elencare le aree di interesse e le competenze specifiche che desiderano sviluppare, fornendo più dati da valutare agli algoritmi di intelligenza artificiale. Avere questo catalogo di competenze aiuta i CHRO a prendere in considerazione una serie di opzioni di sviluppo per colmare le lacune, ad esempio formazione, mentoring e assegnazioni a breve termine.

Le competenze richieste variano da azienda ad azienda, ma le competenze trasversali che la tecnologia non può sostituire sono molto richieste dappertutto. Il sondaggio del World Economic Forum ha rilevato che le competenze dei lavoratori più importanti nel 2023 erano le capacità di pensiero analitico e creativo.⁴ Flessibilità, motivazione e curiosità erano anche molto apprezzate.



I manager svolgono un ruolo fondamentale nell'aiutare i dipendenti a sviluppare sia aree tattiche che aree più analitiche e creative, e l'intelligenza artificiale può dare il suo contributo. I modelli AI possono consigliare suggerimenti di sviluppo delle competenze, percorsi di apprendimento e articoli che i manager possono condividere con i dipendenti.

I manager possono utilizzare gli strumenti di intelligenza artificiale per suggerire rilevanti opportunità di sviluppo delle competenze.

Inoltre, alcune piattaforme di apprendimento forniscono ai manager visibilità sulle competenze esistenti all'interno del loro team e li aiutano a identificare le lacune emergenti utilizzando l'intelligenza artificiale nello stesso modo in cui il team HR trova lacune nelle competenze nell'organizzazione nel suo complesso. Grazie a queste conoscenze, i manager possono utilizzare gli strumenti con intelligenza artificiale integrata nella piattaforma di apprendimento per suggerire ai dipendenti opportunità di sviluppo delle competenze pertinenti, a vantaggio sia del singolo che del team. Questa visibilità può aiutare i manager ad avere conversazioni di carriera più significative e a creare relazioni migliori con i propri riporti diretti. L'impatto aziendale può essere enorme.

Quando i dipendenti sono soddisfatti del supporto dei loro manager, la loro soddisfazione sul lavoro aumenta in modo significativo e il rischio di abbandono viene ridotto del 72%, secondo un sondaggio del Boston Consulting Group del 2023 che ha visto la partecipazione di 11.000 dipendenti in otto paesi.⁵ E i dipendenti felici sono spesso più produttivi.

2 Trovare e sviluppare talenti con l'aiuto dell'analisi dell'intelligenza artificiale

Non è una tua impressione: per trovare candidati per ruoli scoperti serve più tempo che in passato. I dati di LinkedIn relativi a 178.000 assunzioni negli Stati Uniti effettuate nel 2023 mostrano che sono necessari in media 46,5 giorni, o quasi sette settimane, per trovare qualcuno per posizioni entry-level e un po' più tempo per i ruoli senior.⁶ A livello globale, nel 2022, sono serviti 44 giorni.⁷ In parte, questo ritardo è dovuto alla carenza di competenze nella forza lavoro, cosa che sottolinea ulteriormente l'importanza di sviluppare i talenti già presenti. Tuttavia, non importa quanto sia efficace il tuo sviluppo delle competenze: a volte i professionisti delle HR devono guardare al di fuori dell'organizzazione per trovare candidati. I CHRO, sotto pressione, devono aiutare i responsabili dell'acquisizione dei talenti e i recruiter a trovare rapidamente i candidati migliori, ad assumerli e a trattenerli il più a lungo possibile.

Una gamma di funzionalità AI basate sui talenti può essere di aiuto, a partire dalla redazione assistita. La redazione assistita dalla GenAI può aiutare a far approvare e pubblicare nuove posizioni più velocemente, riducendo il tempo necessario per compilare moduli e scrivere descrizioni dei lavori. Inoltre, l'intelligenza artificiale potrebbe aiutare a migliorare l'esperienza dei candidati. Quando una persona in cerca di lavoro crea il proprio profilo talenti per candidarsi a una mansione, l'intelligenza artificiale può suggerire quali competenze elencare in base alla loro carriera e all'esperienza lavorativa e i requisiti del ruolo. Alcune piattaforme HCM possono utilizzare GenAI per creare un riepilogo delle capacità e degli attributi più adatti che i candidati possano avere, che poi possono perfezionare e inviare con la propria candidatura. Queste funzionalità possono aiutarli a mostrare il proprio lato migliore. Inoltre, un dipartimento HR può utilizzare l'intelligenza artificiale per suggerire ai candidati lavori simili, il che può aiutare l'azienda a riempire più velocemente le posizioni aperte.

I dipendenti delle aziende con elevata mobilità interna restano il 60% più a lungo.⁸

Alcune piattaforme HCM possono accelerare la selezione utilizzando l'intelligenza artificiale per analizzare i curricula e creare riepiloghi dei candidati per recruiter e hiring manager impegnati. Alcuni selezionatori potrebbero voler revisionare manualmente le candidature per intero, ma potrebbero comunque utilizzare un processo simile supportato dall'intelligenza artificiale per vedere se hanno sorvolato su un candidato promettente. Supponiamo che trovino un candidato che corrisponde al loro profilo di candidato ideale. Alcune piattaforme permetterebbero loro di utilizzare l'intelligenza artificiale per cercare candidati comparabili con competenze e qualifiche simili che potrebbero essere stati tralasciati. I team HR possono anche utilizzare questa funzionalità per rendere più equa la pianificazione della successione identificando i dipendenti meno conosciuti dai manager, ad esempio dipendenti qualificati che lavorano in altri dipartimenti.

Gli analytics predittivi possono aiutare a individuare dipendenti pronti per uno spostamento interno e quelli che più rischiano di lasciare l'azienda.

La mobilità interna è fondamentale per qualsiasi strategia di fidelizzazione, così come l'identificazione dei dipendenti ad alto rischio di abbandono. Gli strumenti di analytics predittivi nelle piattaforme HCM possono utilizzare il machine learning per individuare dipendenti pronti per uno spostamento interno e quelli che più rischiano di lasciare l'azienda. Se l'obiettivo è prevenire gli abbandoni, i modelli di machine learning potrebbero esaminare le tendenze generali del sentiment dei dipendenti, come i rating di soddisfazione dei dipendenti di un dipartimento o di un manager, quando una persona ha ricevuto l'ultima volta un aumento, e altri fattori, per determinare quanto è probabile che lascino l'azienda, consentendo alle HR di intervenire in modo proattivo. I responsabili delle HR sono anche profondamente consapevoli del fatto che migliorare l'employee experience quotidiana della forza lavoro aumenta i tassi di fidelizzazione e può avere un impatto significativo sulla produttività.



3 Aumentare la produttività semplificando attività HR quotidiane con l'intelligenza artificiale

Le attività ripetitive prosciugano l'energia dei dipendenti e sono una fonte di stress per molti, in particolare quando gli individui si assumono più responsabilità. Con i tassi di assunzione che, a livello globale, rallentano anno dopo anno, secondo un report di ottobre 2023 di LinkedIn, i lavoratori devono fare di più.⁹ L'intelligenza artificiale può aiutare rendendo più gestibili i carichi di lavoro correlati a determinate attività di scrittura e analytics.

L'intelligenza artificiale può aiutare i professionisti HR e i manager delle linee di business supportando alcuni degli elementi più basilari delle attività di scrittura correlate alle HR. Per alcuni manager tenuti a scrivere riepiloghi annuali delle performance per i propri riporti diretti, non sapere da dove cominciare può essere un problema. Gli strumenti basati su GenAI incorporati nelle applicazioni HCM possono aiutare a contrastare il terrore della pagina vuota creando una bozza iniziale basata sul feedback fornito durante tutto l'anno. Naturalmente, il manager deve comunque rivedere, modificare e aggiungere parti alla bozza. Ma avere a disposizione un punto di partenza può far risparmiare loro ore da dedicare ad altre mansioni e può aiutare a ridurre lo stress.

Il 38% delle organizzazioni a livello mondiale fornisce efficacemente tecnologie affidabili che aiutano i dipendenti a svolgere le loro mansioni con maggiore facilità.¹⁰

Allo stesso modo, scrivere nuove descrizioni o richieste di personale può essere laborioso e impegnativo. La GenAI può essere d'aiuto prendendo un prompt da recruiter o da hiring manager e scansionando il database di lavori già esistenti nell'organizzazione per aggiungere le parti mancanti e generare una prima bozza che possono rivedere e modificare. L'AI può anche suggerire competenze potenzialmente rilevanti da aggiungere alle descrizioni delle mansioni esistenti che le HR aggiornano periodicamente.

L'intelligenza artificiale può aiutare i responsabili e i manager delle HR a svolgere un'altra attività laboriosa: analizzare grandi set di dati, come sondaggi di feedback dei dipendenti, per ottenere insight preziosi. L'intelligenza artificiale potrebbe analizzare le risposte della forza lavoro a domande aperte per aiutare le HR a comprendere il sentiment dei dipendenti in un unico snapshot, simile al modo in cui i retailer online utilizzano l'intelligenza artificiale per riassumere dozzine o centinaia di recensioni dei clienti in una panoramica del prodotto di un unico paragrafo. I responsabili delle HR e i manager delle linee di business possono quindi analizzare le singole risposte per comprendere le varie sfumature. Facendo risparmiare tempo ai dipendenti, l'intelligenza artificiale potrebbe contribuire ad aumentare la produttività e l'efficienza per i manager e i team HR, riducendo allo stesso tempo lo stress.

Facendo risparmiare tempo ai dipendenti, l'intelligenza artificiale potrebbe contribuire ad aumentare la produttività e l'efficienza.

I chatbot HR sono un altro esempio di come l'intelligenza artificiale può supportare le attività di routine. I chatbot possono permettere ai dipendenti di ottenere immediatamente risposte a domande di base e frequenti, 24 ore su 24 e 7 giorni su 7, il che può migliorare l'employee experience e consentire loro di ricominciare a lavorare più velocemente. L'accesso a un chatbot permette ai dipendenti di non passare il proprio tempo a cercare nel sito Web dell'azienda una risposta a una semplice domanda come "Quali sono i nostri giorni di vacanza nel 2024?" I turnisti, che in genere dormono durante la giornata lavorativa delle HR, o le persone che lavorano sul campo ne traggono particolarmente vantaggio. Lo stesso vale per i professionisti delle HR, giacché i chatbot permettono loro di focalizzarsi su attività più strategiche. I chatbot si affidano all'elaborazione del linguaggio naturale, un sottoinsieme dell'intelligenza artificiale, per comprendere i testi e rispondere.

Uno sguardo al futuro

I responsabili HR hanno appena iniziato a sfruttare il potenziale dell'AI, in particolare dell'intelligenza artificiale generativa, e a capire come, con la giusta piattaforma HCM, può migliorare il lavoro dei membri del team HR, dei manager e dei dipendenti. Il futuro dell'utilizzo dell'AI nelle risorse umane si prospetta entusiasmante, e vale la pena che i responsabili HR passino un po' di tempo a pensare a come un giorno potrebbe aiutare le HR a gestire il cambiamento in nuovi modi.

Cosa succederebbe se un giorno l'intelligenza artificiale potesse valutare una nuova legislazione relativa ai dipendenti e suggerire come la tua candidatura standard dovrebbe essere riconfigurata, quale software andrebbe aggiornato e cosa dovrebbe essere comunicato alla forza lavoro per rispettare la nuova legge? E se, durante un'acquisizione, potesse consigliare modifiche ai processi e alle comunicazioni HR per aiutare la tua organizzazione a integrare i dipendenti dell'azienda acquisita, valutando quali policy sono sincronizzate e quali in conflitto? Quali altre sfide HR vorresti che l'intelligenza artificiale ti aiutasse a risolvere?



In che modo Oracle può esserti d'aiuto

Oracle Fusion Cloud HCM connette i processi delle risorse umane, consentendo ai team HR di prendere decisioni più strategiche. Inoltre, gli strumenti di intelligenza artificiale integrati della suite accelerano il processo decisionale e permettono ai team HR di rilevare insight più rapidamente automatizzando attività complesse e laboriose. Oracle Cloud HCM può anche aiutare ad aumentare la produttività dei dipendenti attraverso chatbot che rispondono rapidamente alle domande e strumenti di intelligenza artificiale generativa che semplificano il completamento delle attività di scrittura correlate alle HR fornendo una bozza iniziale. Oracle Cloud HCM sfrutta le funzionalità AI più avanzate per consentire ai clienti di perseguire i casi d'uso menzionati precedentemente, a seconda delle loro esigenze organizzative.

Il lavoro è in continua evoluzione. Le continue innovazioni di Oracle Cloud HCM aiutano le HR a stare al passo con i cambiamenti. Inoltre, poiché le Oracle Fusion Applications vengono eseguite su Oracle Cloud Infrastructure (OCI), è facile condividere i dati all'interno dell'organizzazione, il che può migliorare l'allineamento della strategia aziendale per aiutarti a ottenere un vantaggio competitivo. OCI offre anche servizi AI che ti permettono di sviluppare applicazioni per soddisfare i casi d'uso esclusivi della tua azienda, pur rimanendo unificato con la tua piattaforma Oracle Cloud HCM.

Ulteriori informazioni

1. "Future of Jobs Report 2023," World Economic Forum
2. "Future of Jobs Report 2023," World Economic Forum
3. "The skills-based organization: A new operating model for work and the workforce," Deloitte
4. "Future of Jobs Report 2023," World Economic Forum
5. "More Than a Quarter of Employees Globally Are Ready to Move on From Their Current Jobs," Boston Consulting Group
6. "Who hires fastest? New LinkedIn data ranks 10 key job functions," LinkedIn
7. "New Research Shows That Hiring Is Harder Than Ever: Time to Hire Increasing Significantly for Almost All Roles," Josh Bersin Company
8. "Future of Recruiting 2023," LinkedIn Talent Solutions
9. "Global Talent Trends," LinkedIn
10. "HR Trends Report for 2024," McLean & Company

Copyright © 2024, Oracle e/o relative consociate. Il presente documento viene fornito al solo scopo informativo e il relativo contenuto potrà essere soggetto a modifiche senza preavviso. Non si garantisce che il presente documento sia privo di errori, né che sia soggetto ad altre garanzie o condizioni, espresse o implicite, ivi incluse le garanzie e le condizioni implicite di commerciabilità o di soddisfazione di una particolare finalità. In particolare, Oracle declina ogni responsabilità nei confronti del presente documento che non determina, direttamente o indirettamente, nessun obbligo contrattuale. Il presente documento non può essere riprodotto o trasmesso in alcuna forma o con alcun mezzo, elettronico o meccanico, per alcuno scopo, senza previa autorizzazione scritta da parte di Oracle. Oracle®, Java, MySQL, e NetSuite sono marchi registrati di Oracle e/o delle relative consociate. Altri nomi possono essere marchi dei rispettivi proprietari.