



investire

Conoscere, rischiare, guadagnare

Consulenti tuttofare

Non solo gestione del risparmio: i clienti chiedono sempre di più assistenza a 360°. Per i consulenti una sfida, ma anche una grande opportunità. Ecco come coglierla al meglio. Con le interviste a Marco Deroma e Massimo Miani



ETF, UNA CAVALCATA VINCENTE CHE METTE IN DISCUSSIONE LE VIRTÙ DELLE GESTIONI ATTIVE

In Europa i fondi passivi potrebbero rappresentare tra il 25 e il 28% del mercato dei fondi comuni entro il 2025. La liquidabilità è quasi sempre assicurata. E la Mifid 2 sta dando la spinta decisiva alla loro affermazione



GIANEMILIO OSCULATI: «TROPPE REGOLE INGESSANO BISOGNA TORNARE A RISCHIARE E A DIVERSIFICARE»

- Aim: i dieci anni di Integrae, leader del mercato
- Aste immobiliari, convengono (a saperci fare)
- Whisky, caccia al tesoro del distillato migliore

INVESTIRE SPECIALIST

GUADAGNARE NELL'ERA DEI DAZI di *U. Bertone*

- Europa: «Le blue chip immuni dal voto»
- Carollo: «Ecco perchè il petrolio vincerà»
- I prodotti del mese, da Twc a AcomeA

INTERVISTA AD ANDREW MCLEOD

L'inquilino sbagliato a casa tua? Lo eviti con l'intelligenza artificiale

di Gian Marco Litrico

Io e **Andrew McLeod**, ceo di **Certn**, una startup canadese che applica l'AI per verificare le credenziali dei candidati per il mondo del lavoro e delle locazioni immobiliari, ci diamo appuntamento su JoinMe. Andrew, 32 anni, è lontano mille miglia dallo stereotipo del nerd e lancia startup da quando aveva 18 anni. Ha anche trovato il tempo per un Master in Business administration e uno in Business e diritto internazionale. E' soprattutto un Millennial cresciuto a pane e Internet.

«Insieme ad altri due soci, abbiamo fondato Certn con l'obiettivo di creare una piattaforma che rendesse più semplice ed efficiente, per datori di lavoro e proprietari immobiliari, la valutazione delle persone rilevanti per i loro business. La fiducia

«IL NOSTRO SOFTWARE ELABORA LE INFORMAZIONI PROVENIENTI DA 200MILA DATA BASE NEL MONDO. COSÌ DA AVERE PREDIZIONI SUL COMPORTAMENTO FUTURO DEL LOCATARIO»

è alla base delle transazioni economiche, soprattutto quando è validata da informazioni attendibili».

Sottoscrivo il punto: quando assumi un talento o affitti casa tua, le decisioni "di pancia" possono essere una bomba a orologeria per il tuo business.

Spluciamo insieme un po' di statistiche americane e canadesi, visto che Certn opera in entrambi i mercati.

A un reato antico come il furto da parte di un dipendente, si deve un terzo dei 47 miliardi di dollari di inventario "spariti" nella larga distribuzione americana l'anno scorso e il 30% dei casi di fallimento di un'impresa commerciale.

Un altro 6% del fatturato viene perso a causa delle frodi messe in atto dal personale, per un ammontare di 6 miliardi di dollari all'anno.

Sembra un bollettino di guerra, ma nella gestione di questi rischi Andrew ha visto una missione e un'opportunità economica.

«Una ricerca su Google o un controllo della solvibilità non bastano. Tanto più nella Gig Economy, dove hai a che fare con professionisti indipendenti che lavorano fuori dalla tua azienda e che conosci poco. Per questo abbiamo creato Softcheck Screen, un software proprietario che elabora informazioni prese da oltre 200 mila database in tutto il mondo. Questo insieme di informazioni ci permette di fare predizioni accurate sul com-

portamento futuro di un candidato, di un locatario o di chi chiede un mutuo».

Come fa l'AI a farsi un'opinione? Da dove vengono i dati che il sistema utilizza. Che succede quando vi sbaglia? Il linguaggio tradisce una buona dose di pregiudizio, ma Andrew ignora con garbo le idiosincrasie dell'intervistatore venuto dal passato.

«L'AI non prende decisioni. Fa delle domande. A una enorme quantità di soggetti e velocissimamente. Poi organizza l'informazione per l'utente per aiutarlo a prendere le decisioni. Per esempio, aiuta a eliminare i falsi positivi. Cercare un signore che si chiama Andrew McLeod, per esempio, può significare dover trovare quello giusto tra i 301 omonimi, alcuni dei quali nati nello stesso giorno o che magari si fanno chiamare Andy.

I 200mila data base da cui attingiamo, probabilmente il più grande archivio di fonti per la gestione del rischio al mondo, coprono i social media, le news mainstream, i database dell'Fbi e della RCMP, la polizia federale canadese, le liste di sex offender. Sono in gran parte dati pubblici. Spesso, anzi, aiutiamo le istituzioni governative a organizzare i dati di cui dispongono in modo da aumentarne la fruibilità su Internet».

Scorriamo insieme altre statistiche.

Il 16% del personale impiegato da Medicare negli Stati Uniti ha subito una condanna penale dopo l'assunzione.

Gli omicidi negli ambienti di lavoro, un migliaio all'anno negli USA nei primi anni '90, sono in calo da anni, ma sono stati 400 nel 2016, con un costo medio per il datore di circa 800mila dollari.

Sull'onda lunga del #Metoo, nel 2018 ci sono state più di 85 mila controversie di lavoro per discriminazione, con 400 milioni di dollari di risarcimenti alla vittime.

Insomma, scegliere le persone giuste è

cruciale per proteggere non solo il patrimonio aziendale, ma anche il catalogo esteso dei diritti della persona e, una volta di più, la bottom line.

Il "Negligent hiring", l'assunzione negligente, quando provata, comporta la responsabilità civile dell'azienda.

Se volete, un aspetto inquietante della privatizzazione "on steroids" della società americana: le persone con disturbi mentali non vengono prese in carico dal sistema sanitario e le aziende cercano di cautelarsi con lo screening "scientifico" del personale.

Quale tipo di comportamenti siete in grado di individuare? «Chiaramente una persona che fa commenti razzisti o sessisti su Facebook non è adatta a lavorare in una posizione che la metta a contatto col pubblico. Ma anche una persona che fa "job hopping", cambiando occupazione spesso, merita un supplemento di indagine: potrebbe trattarsi di un segnale della incapacità di far parte di una squadra, oppure di una persona di talento che vuole essere valorizzata e potrebbe essere la persona giusta nella tua azienda. Le grandi corporation fanno un monitoraggio continuo di LinkedIn proprio per accertare questi elementi. Noi lo facciamo con il nostro algoritmo e mettiamo queste informazioni a disposizione anche delle aziende medio-piccole. Se una persona ha ricevuto una condanna penale dieci anni fa, questo non vuol dire che non possa accedere a un'occupazione, ma il datore di lavoro ha un interesse diretto a una informazione del genere. Un problema c'è anche quando un candidato sostiene di avere una determinata esperienza professionale senza che questo sia vero. Il paradosso è che la gente tende a mentire tre volte di più nel proprio c.v. che nella propria pagina Facebook».

Cambiamo angolo di visuale: Certn offre alle aziende strumenti per proteggere i loro asset patrimoniali e umani. Che benefici offre al mondo immobiliare?

«Due cose: intanto la possibilità di stipulare online il contratto di affitto. E poi la capacità di integrare il controllo sulla solvibilità di un potenziale inquilino con altri elementi di valutazione. Una persona con una situazione finanziaria impeccabile, potrebbe essere nel registro dei sex offenders. LAI permette di effettuare questi controlli incrociati, rapidamente e a un costo compreso tra i 5 e i 40 dollari».

In Europa, norme come il GDPR (General Data Protection Regulation) e la Payment Service Directive stanno cercando di restituire ai consumatori il controllo delle informazioni sulle loro finanze. In Nord America pare che non sia ancora così: la verifica sulla solvibilità di un soggetto si fa attraverso il credit score, un sistema a punti che ne traccia l'affidabilità creditizia di una persona guardando alla puntualità con cui ha pagato le rate del mutuo, le bollette o un prestito personale. I datori di lavoro possono accedere a queste informazioni, e non solo quando operano nel settore finanziario.

Insomma l'elefante nella stanza è il rispetto della privacy dell'individuo. Glielo faccio notare, ma Andrew non sembra troppo preoccupato.

«Lavoriamo con professionisti esperti in privacy in tutto il Nord America per essere certi che i nostri processi aziendali siano legali ed etici. Peraltro il credit score non funziona sempre.



«INCROCIAMO IL CONTROLLO SULLA SOLVIBILITÀ CON ALTRI ELEMENTI. IL POTENZIALE INQUILINO MAGARI È UN OTTIMO PAGATORE PERÒ È NEL REGISTRO DEI SEX OFFENDERS»

Uno studente di un college o un coltivatore in India non hanno una storia di credito. Per questo è importante integrare queste informazioni con altre, per aver un quadro completo della persona che abbiamo davanti quando facciamo business. Però non vogliamo togliere i diritti umani dall'equazione. Per esempio ci limitiamo ad analizzare quello che una persona scrive su Facebook, ma non le foto che lo ritraggono nei suoi momenti di relax. Un contenuto minaccioso o violento su Facebook o Twitter potrebbe costituire un rischio per altri inquilini o colleghi, violando il loro diritto a una fruizione pacifica della loro proprietà o del loro ambiente di lavoro. I gusti musicali, le opinioni politiche, lo stato familiare, la razza o la religione, non sono rilevanti a questo scopo. Peraltro la maggior parte delle persone sembra non rendersi conto che le aziende e i proprietari immobiliari stanno già guardando ai loro profili social e valutando con i propri parametri soggettivi - leggi pregiudizi -, le foto postate da un potenziale impiegato o inquilino».

Una conversazione istruttiva questa con Andrew. Che rafforza l'idea che la qualità del patrimonio umano di un'azienda sia un elemento chiave anche per chi investe. Vale per il top management per definizione, ma anche per il resto delle persone in azienda. In un numero crescente di casi, le aziende condannate per discriminazione di genere o molestie sessuali nell'ambiente di lavoro sono state chiamate a rispondere in giudizio proprio dagli azionisti.

Alla prossima assemblea di bilancio, chi investe avrà una ragione in più per approfondire le slides sulle gestione dei talenti nell'azienda. O magari per fare qualche domanda sugli investimenti in HR Tech, l'insieme delle applicazioni di AI che stanno rivoluzionando il rapporto tra capitale e lavoro in modi che nemmeno Karl Marx avrebbe potuto immaginare.