

# REPUTATION today

NEL TUO NOME  
IL TUO VALORE

dicembre 2023 39

**Salute e sicurezza  
nell'era digitale**

**Sostenibilità  
e reputazione**

**Nuove competenze,  
diritti e lavoro**

2

EDITORIALE  
L'anno che verrà

4

DAL MERCATO

6

L'INTERVISTA

Lavoro sano e sicuro. Disciplinare il cambiamento  
Intervista a Francesca Grosso  
a cura di Giuseppe de Paoli

10

DIRITTI UMANI E LAVORO

Tecnologie trasformative tra diritti e lavoro  
Luciana Delfini

14

DALLE AZIENDE

BRAND REPUTATION + ESG = VALORE AZIENDALE  
Mauro Matiddi

19

PROGRAMMA IL FUTURO

La creatività con l'Intelligenza Artificiale  
Francesco Lacchia

22

CULTURA E SOCIETÀ

Skills-based hiring: più abilità e meno titoli  
Marco Mozzoni

24

ANNO EUROPEO DELLE COMPETENZE

Colmare il gap di competenze  
a cura di Reputation Agency

Giuseppe de Paoli  
*Direttore responsabile*



# L'anno che verrà

**A** poco più di un anno di distanza dalla presentazione di ChatGPT, simbolo della nuova intelligenza artificiale generativa, si è aperto uno scenario, difficilmente immaginabile prima, che porta con sé domande parzialmente inevase: che impatto avrà l'AI sul nostro mercato del lavoro, sulle nostre relazioni, sul nostro stato sociale, il nostro tempo libero, la nostra salute? Domande che ci accompagneranno, presubilmente, anche nell'anno che sta per cominciare.

L'argomento è fortemente divisivo: l'AI – sottolineano gli ottimisti – creerà nuove figure professionali e nuovi lavori ma – replicano gli scettici – metterà a rischio altri lavori, soprattutto quelli più ripetitivi e automatizzabili e anche le nuove competenze – in uno scenario in così rapida evoluzione – potrebbero invecchiare molto presto.

Serviranno quindi, come sostiene Francesca Grosso di Inail, competenze sempre aggiornate e un forte investimento in una formazione non tradizionale, orientata a costruire competenze utili per comprendere, gestire, ottimizzare l'uso delle nuove tecnologie.

Servirà intelligenza, non solo artificiale, e saranno necessari maggiore cooperazione, maggior partecipazione e un rigoroso comportamento etico.

Sarà inoltre della massima importanza – concordano gli autori di questo numero di RT – investire sulle soft skill, sulle abilità sociali ed emotive, in particolare sul pensiero analitico e il pensiero creativo, che rimangono le competenze più importanti per i lavoratori.

Per Francesco Lacchia, che collabora al progetto "Programma il Futuro", il tema dell'intelligenza artificiale e delle sue possibilità dovranno avere risalto già nell'educazione scolastica con l'obiettivo prioritario di porre gli studenti

in condizione di familiarizzare gradualmente con il linguaggio tecnologico e informatico. Una *mission* di grande importanza soprattutto in questo particolare momento storico.



Quanto alle conseguenze giuridiche, etiche e alle eventuali criticità che possono essere sollevate dall'AI, in particolare su come considerare le decisioni derivate da algoritmi, interviene, con la consueta chiarezza, l'avvocato Delfini, che pone la questione di come individuare i responsabili delle decisioni derivate dal processo algoritmico. Così come si interroga su come potranno essere valutati gli eventuali danni derivanti dalle distorsioni provocate, e conclude dicendo che "il dibattito è in atto e non può essere confinato nella legislazione nazionale".

Di competenze, abilità e soft skill ci parla invece Marco Mozzoni, chiedendosi se sarà vero che le aziende e i cacciatori di teste apprezzeranno sempre più il talento e le capacità reali di una persona, rispetto all'elencazione di titoli ed esperienze varie. Ci sono infatti già realtà che hanno iniziato a eliminare i "titoli" dai requisiti di assunzione per buona parte delle posizioni aperte dando invece preferenza alle capacità richieste dal tipo di lavoro.

Di brand reputation ci parla invece Mauro Matiddi, che discute di come oggi gli indicatori di sostenibilità ambientale e sociale (i cosiddetti ESG) siano considerati sempre più rilevanti per la creazione di valore aziendale, nell'ottica della Responsabilità Sociale d'Impresa.

Buona lettura e buon Natale! ■



## IMPRESE E VOLONTARIATO: IL PREMIO VOLONTARI@WORK

Nasce Volontari@work, un Premio dedicato alle aziende italiane impegnate sul tema del volontariato di competenza, ovvero alle organizzazioni che scelgono di donare alcune delle proprie competenze professionali al terzo settore, avviando un dialogo e una collaborazione mirata a colmare i vuoti di servizi, prodotti, infrastrutture, ecc. Fino al 19 gennaio sarà possibile per le imprese candidarsi e presentare il proprio impegno sul tema.

Il Premio, ideato dalla Fondazione Terzjus e patrocinato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e da Unioncamere, dà una nuova accezione al concetto di volontariato, declinandolo in combinazione con il concetto di competenza. Una ricerca esplorativa della Fondazione, con lo scopo di verificare la diffusione del volontariato di competenza nelle aziende con più di 50 dipendenti, ha fatto emergere che nel 5% dei casi le imprese considerate permettono di svolgere volontariato all'interno del proprio orario di lavoro, in alcuni casi si arriva al 9% (settore informatico, telecomunicazioni, consulenza) e cresce ancora fino al 13% nel settore assicurativo e finanziario.

Il **19 gennaio** si chiuderanno le candidature e a febbraio 2024 le imprese selezionate verranno premiate per il loro impegno.

Fonte: <https://terzjus.it/articoli/volontariwork-il-premio-della-fondazione-terzjus/>

## PREMIO INNOVAZIONE LEGAMBIENTE

Legambiente premia ogni anno le organizzazioni che hanno implementato progetti mirati a ridurre in modo significativo l'impatto ambientale. Il Premio, giunto alla sua 18esima edizione, è rivolto a start up, PMI innovative, spin off universitari o aziendali e società benefit in cui sono protagonisti i giovani con residenza in Italia, o in altro Paese dello Spazio Economico Europeo ma con sede produttiva o filiale in Italia. Nel 2023 Legambiente si è dedicata in particolare a iniziative e progetti caratterizzati per originalità, replicabilità e potenza di sviluppo, basandosi sui Sustainable Development Goal dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Sono state **5 le aree** prescelte con relativi vincitori: Agricoltura e filiere agro-alimentari (Forestmatic BV); Vivere Smart (IOOOTA srl); Economia circolare (Atotus); Mobilità Sostenibile (Viabici srl); Transizione energetica (Helios Domotics srl). Oltre alle 5 idee vincitrici, sono state assegnate specifiche menzioni a 3 imprese, per un totale di 8 buone pratiche selezionate e raccolte affinché possano essere utili a ispirare altre aziende e idee.

Qui il dossier completo:

[https://www.legambienteinnovazione.org/images/doc/Dossier\\_Premio\\_Legambiente\\_Innovazione\\_2023\\_HD.pdf](https://www.legambienteinnovazione.org/images/doc/Dossier_Premio_Legambiente_Innovazione_2023_HD.pdf)



**Fondazione  
PensieroSolido**

## TECNOLOGIE SOLIDALI PER MIGLIORARE LA VITA DELLE PERSONE

Giunto alla sua dodicesima edizione, l'evento Tecnologie Solidali ha l'obiettivo di condividere esperienze e riflessioni su temi che riguardano l'uso delle tecnologie per migliorare l'uso delle persone.

Organizzata dalla Fondazione Pensiero Solido, l'evento si è svolto al CNEL il 13 dicembre e si è focalizzato su tre temi, affrontati in tre specifici panel: il primo relativo all'insegnamento del **digitale nelle carceri** come strumento di riabilitazione; il secondo ha riguardato la **sostenibilità** e l'impegno sociale con testimonianze aziendali; nel terzo si è discusso di **etica** e **intelligenza artificiale**, un tema che riguarda tutti.

Qui è possibile rivedere l'evento: <https://www.youtube.com/watch?v=qxtjnG1B6ro>

## PREMIO PNI 2023: L'INNOVAZIONE ARRIVA DALLA RICERCA SCIENTIFICA

Il Premio nazionale PNI per l'innovazione imprenditoriale nata dalla ricerca è giunto alla XXI edizione. La manifestazione vede ogni anno coinvolti i vincitori delle Start Cup regionali, che accedono al premio nazionale dedicato ai migliori progetti di impresa innovativa.

Delle 71 startup finaliste **4** si sono aggiudicate i **riconoscimenti finali** nel 2023, ovvero un premio di 25mila euro. Il *Premio ICT*, dedicato alle tecnologie dell'informazione e dei nuovi media, è stato assegnato a Focoos Ai (Start Cup Piemonte-Valle D'Aosta), anche vincitrice assoluta di questa edizione, grazie al suo impegno verso l'ambiziosa sfida di sviluppare tecnologie AI con un ridotto consumo energetico.

Il *Premio Industrial*, dedicato alla produzione industriale innovativa, è andato a Foreverland (Start Cup Puglia).

Il *Premio Iren Cleantech & Energy*, dedicato al miglioramento della sostenibilità ambientale, è stato assegnato a Preinvel (Start Cup Puglia).

Il *Premio Life Sciences-Medtech*, sul tema del miglioramento della salute delle persone, è andato a Livgemini (Start Cup Lazio).

Qui tutti gli approfondimenti:

<https://www.pnicube.it/pni-2023-premio-nazionale-innovazione>





A cura di

Giuseppe de Paoli  
Direttore responsabile Reputation Today

# Lavoro sano e sicuro

## Disciplinare il cambiamento

*Intervista a Francesca Grosso  
Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia,  
igiene del lavoro ed ambientale*

**L**il 25 ottobre 2023 è stata lanciata a Bruxelles la nuova campagna dell'Agencia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), "Safe and healthy work in the digital age". L'iniziativa, che si svolgerà nel biennio 2023-2025, intende sensibilizzare e promuovere la sicurezza e la salute sul lavoro, temi prioritari che dovranno andare di pari passo con il progresso tecnologico.

Una missione ambiziosa e impegnativa, della quale parliamo con *Francesca Grosso*, Responsabile della Sezione Modelli organizzativi e sostenibilità del Dipartimento Medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale dell'Inail.

La nuova campagna si rivolge a un mondo del lavoro in continua evoluzione, un mondo nel quale – come sottolineato dalla stessa EU-OSHA – intelligenza artificiale, cloud computing e robotica stanno oramai, sempre più, diventando parte integrante dei processi lavorativi. Quali opportunità e quali criticità vedete per il futuro?

L'instabilità degli attuali scenari socio politici, le crisi ambientali, economiche e anche sanitarie,

hanno imposto di fatto alle imprese una maggiore agilità e resilienza in tutto il loro ecosistema, e un confronto continuo con fattori non solo endogeni ma anche esogeni alle loro organizzazioni. Le aziende scommettono dunque sull'incertezza, in termini sia di gestione dei costi e del relativo



ROI (*Return on Investment*), che di nuove strategie di business e modelli organizzativi.

La transizione digitale, che rappresenta senza dubbio la più rapida e sfidante delle trasformazioni in atto, ha contribuito a rafforzare la necessità per il mondo produttivo di gestire e anticipare i cambiamenti con un approccio strategico e sostenibile, cogliendone le opportunità e rispondendo alle sfide.

La digitalizzazione offre numerosi vantaggi, nel modernizzare l'organizzazione del lavoro, nel migliorare i processi operativi grazie all'automazione, nel progettare una nuova formazione con l'uso della realtà virtuale e delle simulazioni. Apporta benefici anche in termini di monitoraggio e prevenzione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: i sensori intelligenti e l'analisi dei dati in tempo reale possono ad esempio identificare potenziali rischi e prevenire incidenti.

La robotica, l'automazione, l'intelligenza artificiale, il metaverso, sono a supporto dei processi lavorativi, eliminando compiti ripetitivi, ad alta intensità di lavoro e non sicuri, migliorando le prestazioni, i tempi e l'efficacia degli interventi, garantendo maggiore flessibilità e autonomia. **Ma la sfida principale è disciplinare il cambiamento con un approccio centrato sulla persona, creando valore condiviso o meglio relazionale.**

È necessario, infatti, promuovere e misurare il *dinamismo* delle imprese e far crescere una cultura aziendale nei suoi molteplici aspetti, dalla leadership, ai valori, alla *governance* partecipata, alle competenze, che sia in grado di integrare le potenzialità aperte dai dispositivi tecnologici all'interno del business e della propria organizzazione interna, garantendo il benessere di tutti e un lavoro di qualità.

Gli approcci partecipativi si stanno rivelando sempre più efficaci nel migliorare proprio la sostenibilità sociale di impresa e il benessere organizzativo. Possono produrre in tempi brevi risultati concreti e condivisi e rispondono ai bisogni sociali emer-



*sarà sempre più importante l'adattamento delle competenze lavorative alle esigenze del futuro e dunque un investimento su una formazione non tradizionale ma orientata a costruire competenze utili a comprendere, gestire e ottimizzare le tecnologie*

genti di relazioni, ascolto e confronto tra le persone dentro e fuori l'impresa.

**La sostenibilità** è dunque l'unico paradigma, **la vera forza trainante** per la gestione dei cambiamenti in atto nel mondo del lavoro.

**L'Inail è il Focal Point nazionale della campagna, può descrivere quale sarà il piano di attività nei prossimi due anni?**

L'INAIL ricopre il ruolo di Focal Point per l'Italia, attraverso il coordinamento – da parte della Direzione Centrale Prevenzione dell'Istituto – ed opera in collaborazione con un network nazionale tripartito.

Tutte le iniziative sono progettate e condivise con la rete nazionale e supportate dai partner della campagna, dalle Direzioni regionali Inail e da Enterprise Europe Network.

Nel corso dei due anni della campagna saranno organizzati eventi e occasioni di divulgazione e diffusione di conoscenza sul tema della digitalizzazione e ssl, con aggiornamenti continui sui siti istituzionali in particolare negli ambiti tematici identificati da EU-OSHA: lavoro su piattaforma digitale, automazione dei compiti, lavoro da remoto e lavoro ibrido, gestione dei lavoratori tramite l'IA e sistemi digitali intelligenti.

**Salute e sicurezza: quale può essere l'impatto della campagna per la sostenibilità delle imprese?**

L'obiettivo della campagna è promuovere una corretta prevenzione e gestione dei rischi per la salute e sicurezza in luoghi di lavoro sempre più tecnologici e automatizzati.



Ma la campagna intende andare oltre, sottolineando quanto la transizione digitale che stiamo vivendo non sia solo da considerare in termini puramente tecnologici, ma anche con un forte impatto a livello organizzativo e sociale, quindi parliamo di cambiamenti nei processi, strategie e modelli di business dell'impresa, nonché di impatto sulle persone e sul loro modo di lavorare. Dunque di nuovi rischi e necessità di acquisire competenze adatte ai diversi *setting* aziendali e a sistemi socio tecnici sempre più complessi. La **valutazione di tutti i rischi** è dunque fondamentale. Il messaggio trasversale di questa campagna è quello quindi di promuovere un approccio alle nuove tecnologie basato sulla **centralità delle persone** e sul **rispetto dell'ambiente**, in linea con i principi della sostenibilità.

Occorre innanzitutto rendere sicura e accessibile la tecnologia sin dalla fase di progettazione e creare un clima di fiducia e di responsabilizzazione attraverso politiche e procedure che proteggono la privacy, promuovano la sicurezza e la salute e garantiscano percorsi formativi continui e il benessere generale delle persone.

Da una parte quindi servirà intelligenza – non solo artificiale – nel progettare e produrre nuove tecnologie ma dall'altra parte sarà necessaria anche maggiore **cooperazione, partecipazione e un comportamento etico** per disciplinare le relazioni e le interconnessioni tra persone e tecnologie.

Il grande contributo di questa campagna alla sostenibilità delle imprese sarà in termini di trasferibilità di conoscenza e strumenti, di azioni di sensibilizzazione e di costruzione di sinergie.

**Ritiene che per affrontare queste tematiche nel prossimo futuro ci sarà bisogno di nuove competenze?**

Nell'ultimo rapporto del World Economic Forum si prevede che il 23% dei posti di lavoro cambierà entro il 2027, con la creazione di 69 milioni di

nuovi posti di lavoro e l'eliminazione di 83 milioni. La crescente automazione e l'integrazione di sistemi intelligenti nei contesti lavorativi potrebbero quindi comportare la necessità di **competenze**

La salute e la sicurezza sul lavoro riguardano tutti.  
Un bene per te. Un bene per l'azienda.

## Campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri 2023-25



Salute e sicurezza sul lavoro nell'era digitale

#EUhealthyworkplaces

[www.healthy-workplaces.eu](http://www.healthy-workplaces.eu)



**sempre più aggiornate e nuove.** Per questo motivo sarà sempre più importante l'adattamento delle competenze lavorative alle esigenze del futuro e dunque un investimento su una formazione non tradizionale ma orientata a costruire competenze utili a comprendere, gestire e ottimizzare tali tecnologie.

Ad esempio, la capacità di collaborare con intelligenza artificiale e di interpretare dati provenienti da sistemi cloud potrebbe diventare una competenza fondamentale.

In questo scenario in cui la digitalizzazione ha il potere di trasformare, distruggere e creare attività e compiti così rapidamente, portando a profondi cambiamenti nel mondo del lavoro, puntare anche sulle **soft skill**, sulle abilità sociali ed emotive delle persone rappresenta la strategia di successo.

Il World Economic Forum definisce le Soft skill come un imperativo di riqualificazione. Il **pensiero analitico** e il **pensiero creativo** rimangono le competenze più importanti per i lavoratori nel 2023 (WEF 2023).

Il pensiero analitico rappresenta in media il 9% delle competenze chiave dichiarate dalle aziende. Il pensiero creativo, un'altra abilità cognitiva, è al secondo posto, davanti a tre abilità di autoefficacia: resilienza, flessibilità e agilità; motivazione e consapevolezza di sé; curiosità e apprendimento permanente. L'affidabilità e l'attenzione ai dettagli sono al settimo posto, dietro l'alfabetizzazione tecnologica. Completano la top 10 delle competenze fondamentali due attitudini relative al lavoro con gli altri – empatia e ascolto attivo e leadership e influenza sociale – oltre al controllo di qualità.

Per quanto riguarda l'Italia solo il 46% della popolazione possiede competenze digitali di base (Digital decade report 2023) e ulteriore impegno è richiesto anche nell'insegnamento delle soft skill a partire dalle scuole.

Dobbiamo dunque lavorare molto sulla **cultura della digitalizzazione** ancora prima di progettare

e realizzare dispositivi e macchine sempre più intelligenti.

**Le imprese che mettono in campo buone prassi per la salute e la sicurezza dei lavoratori potrebbero avere una reputazione aziendale più positiva. È così?**

Le buone pratiche rappresentano uno strumento di *soft law* sempre più consolidato per la diffusione di conoscenza e la condivisione di soluzioni per il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Il **concorso "Buone pratiche"** è infatti una componente importante di ogni campagna europea e contribuisce a dimostrare i vantaggi di una corretta gestione di sicurezza e salute sul lavoro, favorendo lo scambio di informazioni sulle buone pratiche in tutta Europa.

Nell'ambito della campagna 2023-2025 "Salute e sicurezza sul lavoro nell'era digitale" il concorso si propone di dare risalto agli esempi di organizzazioni che si sono distinte nella prevenzione attiva dei rischi per la SSL relativi all'introduzione di sistemi digitali nel luogo di lavoro, con un approccio olistico in cui datori di lavoro e lavoratori siano impegnati a lavorare insieme.

**La reputazione è attualmente un valore sociale fondamentale per un'azienda.** Il World Economic Forum afferma che rappresenta almeno il 25% del market value di un'azienda. Quindi per un'impresa è importante poter rendere trasparente la migliore relazione con i propri stakeholder interni e esterni anche investendo nel miglioramento della salute e sicurezza dei propri lavoratori e lavoratrici e co-progettando buone pratiche con un approccio bottom-up.

La necessità di tale cambiamento, osservabile anche sotto l'aspetto "valoriale", è confermato ad esempio con i fenomeni della *great resignation* e del *quite quitting* in cui emerge appunto l'importanza e la necessità di una "filosofia" condivisa a livello aziendale per il benessere ed una sana ed equa crescita di tutti. ■

Luciana Delfini

*Avvocato giuslavorista,  
Presidente Comitato Pari Opportunità  
Ordine Avvocati di Roma*

10

# Tecnologie trasformatrice tra diritti e lavoro

L'intelligenza artificiale, come ogni tecnologia trasformativa, solleva questioni legali ed etiche e, coinvolgendo un ampio spettro di campi di applicazione, comporta una crescente preoccupazione per le potenziali implicazioni negative sui diritti umani il cui rispetto, che costituisce uno standard di condotta globale, va oltre l'ottemperanza alle norme vigenti in materia di protezione dei diritti stessi. È in tale quadro di riferimento universalmente accettato che devono essere considerate, valutate ed infine corrette le nuove tecnologie che, come tutte le innovazioni, non sono intrinsecamente "né buone né cattive", ma devono essere usate in modo corretto nella consapevolezza dei confini etici da non valicare.

Gli impatti globali diffusi dei nuovi sistemi, dunque, se non governati potrebbero avere effetti pervasivi diversi a seconda della struttura delle economie interessate, con ricadute negative sulle disuguaglianze e discriminazioni, sui rapporti di lavoro, sulla privacy, sulla riservatezza dei dati, sulla sicurezza digitale, su tutti i sistemi di governance. Quanto ai **rapporti di lavoro**, questi potranno cambiare la loro stessa natura: alcuni saranno creati ex novo, altri spariranno, la maggior parte

subirà una trasformazione. Del resto l'intelligenza artificiale, l'utilizzo dei big data e la "gestione tramite algoritmo" sono già effettive nel mondo del lavoro. Concetti come cloud, big data, mobile app, geolocalizzazione, internet of things, robotizzazione, realtà immersiva comporteranno conseguenze dirompenti sulle tradizionali categorie sociologiche e giuridiche del lavoro, sull'organizzazione dello stesso e sulla valutazione del rischio che sarà di non facile attuazione per via della velocità delle evoluzioni medesime.

Tematiche relative alla valutazione del rischio e all'impatto sui diritti fondamentali sono state assenti dal dibattito *mainstream* sugli effetti giuridici. Solo recentemente i governi e le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori hanno dato impulso al dialogo sulle conseguenze che i detti cambiamenti comporteranno nell'assetto delle aziende: dal significato stesso di luogo di lavoro, di orario, di retribuzione e di nuove forme di impiego.

Oltre alle aziende, ai lavoratori e alle società, anche i **sistemi educativi** avranno il compito di affrontare le nuove sfide derivanti dal costante progresso tecnologico.





decisioni, ad esempio in materia di assunzione, retribuzione, promozione o licenziamento, e che tali decisioni siano ragionevoli e prese in buona fede. Con le nuove tecnologie ciò può essere reso più difficile nei casi in cui il datore di lavoro si sia affidato a sistemi di intelligenza artificiale nella fase decisionale e informativa.

Inoltre, dato che il processo deliberativo umano non è immune da errori e distorsioni, nella progettazione di sistemi di IA le stesse distorsioni, replicandosi da persona a macchina, potrebbero avere effetti maggiori e colpire o discriminare numerosi soggetti in assenza dei meccanismi di controllo che, invece, disciplinano il comportamento dell'uomo.

Da sottolineare, ancora, il ruolo cruciale della regolamentazione collettiva e delle parti sociali nel governare l'automazione e l'impatto della tecnologia sul posto di lavoro. Il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nella gestione e nella prevenzione delle perdite di posti di lavoro è cruciale e gli attori collettivi dovrebbero partecipare attivamente alla governance dei sistemi di gestione potenziati dalla tecnologia, per garantire la tutela dei diritti fondamentali.

Infine, considerando che le tecniche automatizzate utilizzate anche in ambito lavorativo sono destinate a crescere man mano che i sistemi correlati diventano sempre più complessi e interagiscono tra loro in modi progressivamente impenetrabili, come si potrà individuare il responsabile delle decisioni derivate dal processo algoritmico? Come potranno essere valutati i danni eventualmente derivati dalle distorsioni provocate? Il dibattito è in atto e non può essere confinato nella legislazione nazionale. Il tema dell'IA, invero, è un **tema strategico per tutte le parti sociali** che sostengono sviluppo e innovazione, ma deve essere affrontato mettendo al centro delle riflessioni l'essere umano.

Per quanto esposto ed in relazione alle possibili violazioni dei diritti fondamentali universalmente

intesi e, nello specifico, di quelli relativi al diritto del lavoro, le Istituzioni internazionali sono determinate ad affrontare il futuro impatto delle nuove tecnologie attraverso la cooperazione tra gli Stati.

Il Parlamento europeo in data 14 giugno 2023 ha dato il via libera all'**Artificial Intelligence Act**, che regolerà l'Intelligenza Artificiale nel rispetto dei diritti e dei valori dell'Unione Europea. Si tratterebbe di una legislazione "pionieristica" la cui approvazione definitiva, da parte dell'Unione Europea, dovrebbe arrivare a fine anno per entrare in vigore tra il 2024 e il 2025. Il 9 dicembre l'Europarlamento, la Commissione e il Consiglio hanno raggiunto una intesa il cui testo finale sarà rilasciato nelle prossime settimane.

Attendiamo la definitiva stesura dell'accordo per esaminarlo nella sua interezza, ma è giusto accennare sia alla previsione all'interno dell'elaborato di una serie di obblighi per i sistemi ad alto rischio, e tra questi, quello importante che prevede la valutazione dell'impatto sui diritti fondamentali, sia la previsione, rivolta agli Stati membri, di un solido quadro di applicazione per la legge sull'IA che, in tal modo, identificherebbe l'IA ACT come unico rispetto agli accordi che vengono presi negli altri Paesi tutti basati sulla volontarietà. ■

## Note

- [1] Paweł Gmyrek, Janine Berg, David Bescond: *Generative AI and Jobs: A Global Analysis of Potential Effects on Job Quantity and Quality*; ILO Working Paper 96, August 2023, Geneva
- [2] Gli algoritmi possono anche replicare i pregiudizi e la discriminazione del "mondo reale". Un esempio è che gli algoritmi possono venir addestrati con dati distorti e perpetuano pratiche di assunzione discriminatorie. Questo può portare i CV delle donne ad essere automaticamente scartati perché il loro profilo, per l'azienda interessata, non corrisponde a quello storico delle assunzioni in casi di società con occupazione prevalentemente maschile, su cui, ad esempio, l'algoritmo è stato addestrato.





# Axios Cloud 2.0

la completa gestione  
dei software scolastici

[axiositalia.com](http://axiositalia.com)





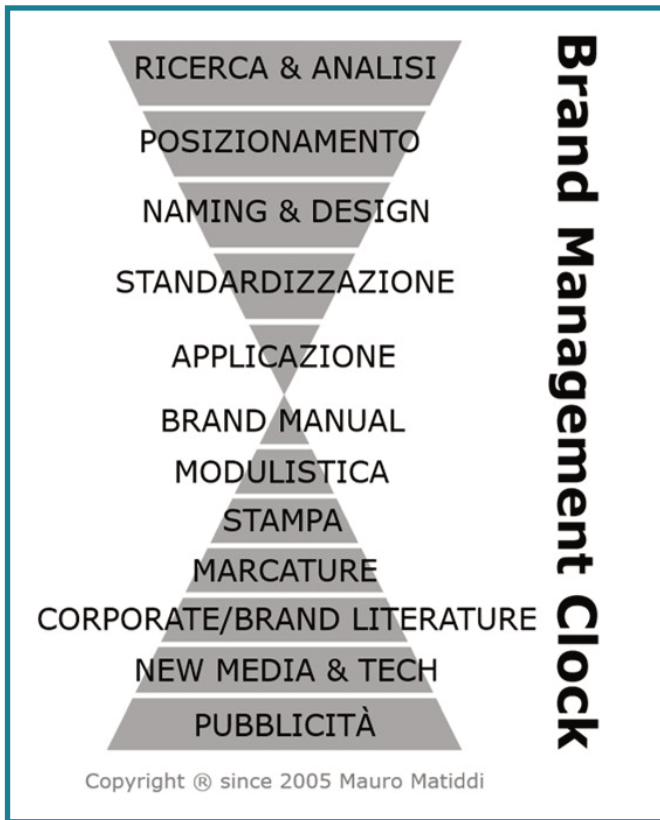
# BRAND REPUTATION + ESG = VALORE AZIENDALE

**B**rand is Reputation è il motivo per cui scegliamo prodotti di marca invece di prodotti non marcati sapendo che a prezzi differenti corrispondono garanzie diverse. Ed è sulla FIDUCIA che si basa la *brand reputation* dell'azienda o dell'Istituzione, della destinazione turistica, del partito o dell'ente no profit a cui ci affidiamo con le nostre scelte di acquisto, consumo, adesione, voto, donazione... Ma su cosa si costruisce la fiducia? Sui comportamenti visibili. Tuttavia, nella società odierna, c'è poco tempo per analizzare i comportamenti delle imprese cui dar fiducia ...e allora? Spesso ci si basa dunque sul nome/simbolo che rappresenta, sintetizza e veicola l'identità aziendale. Già i latini assegnavano grande valore all'identità con la frase augurale "nomen omen", *nel nome il presagio del suo futuro*.

BRAND REPUTATION è il lavoro con cui si fornisce ai clienti analisi del *target*, nome, marchio e strumenti di comunicazione per l'indirizzo e la gestione reputazionale dell'identità. Ci si muove tra

informazione e persuasione. Si costruiscono strumenti a utilità ripetuta, Sistemi d'Identità per intercettare, informare e orientare il consenso dei pubblici di riferimento ogni volta che il *brand* incontra i suoi interlocutori. Tra gli strumenti in uso, segnalo l'algoritmo Brand Management Clock® [1] oggetto di pubblicazioni accademiche, per mezzo del quale prima si seleziona il profilo di persone sulle quali calibrare la comunicazione, poi si elaborano i concetti da veicolare al mercato desiderato, il messaggio verbale e i font con i quali si scrive il nome. A questi tratti dell'identità si aggiungono i colori, il marchio/disegno e il suo stile rappresentativo, il tono di voce delle parole che lo accompagnano, il mosaico di rimandi semantici che generano *appeal*...

Lo *step* successivo applica in modo coerente i tratti identitari in tutti i messaggi sui *media*, i mezzi e gli strumenti di contatto tra la *brand identity* e i suoi interlocutori. Infine, si verifica il rapporto tra investimenti e ritorni, tra *output & outcome* della comunicazione, si effettuano raffinamenti ottimizzando i risultati.



## Brand Management Clock

Si fornisce al cliente l'*intangible asset* necessario per colonizzare il posizionamento desiderato negli immaginari collettivi del mercato. MA SE un sistema d'identità convince e persuade il suo pubblico... e l'azienda COMUNICA IL FALSO? Io spero sempre di non lavorare per realtà di questo tipo. Ho imparato questo mestiere con studio, apprendistato e professione su Sistemi d'Identità di Marca per Istituzioni, imprese e altre realtà anche molto diverse tra di loro. Identità accomunate dall'esigenza di "caratterizzare" servizi e prodotti, ottenendo la fiducia del *target profile*. Nella prima metà degli anni '90, quando apprendevo le alchimie del *branding* tramite *stage* formativo al servizio di uno dei *brand designer* italiani più famosi, il mio primo oggetto di studio fu il Sistema d'Identità ILVA, l'acciaieria. Il marchio era un quadrato grigio con la scritta ILVA in bianco, *font* Bodoni, un *brand identity system* i cui tratti caratteristici

(marchio-logotipo, font, cromotipi...) erano stati progettati per comunicare stabilità e sicurezza, eccellenza industriale italiana. La PROMESSA, ecco a cosa serve un *brand*: a promettere ai suoi interlocutori ciò che si desidera veicolare, il posizionamento dell'azienda negli immaginari di riferimento. Purtroppo, i disastri causati dall'ILVA [2] nei confronti dell'ambiente, dei lavoratori, degli abitanti e dei prodotti agricoli nell'area di Taranto sono di dominio pubblico, sintetizzati da RAI [3] nel film-documentario del regista e giornalista Stefano Maria Bianchi. Il titolo è "A denti stretti", perché è così che vivono i protagonisti di quella storia vera, con il morso serrato in una smorfia, in un insieme di dolore, rabbia e rassegnazione.

Oggi, gli indicatori di **sostenibilità ambientale e sociale** sono considerati sempre più rilevanti per la creazione di VALORE AZIENDALE, vale a dire la capacità di una azienda di soddisfare i bisogni di un ventaglio di persone; non più solo produzione di reddito, quindi, ma connessione con le implicazioni della CSR [4], Responsabilità Sociale d'Impresa. I canali di comunicazione attuali hanno incrementato questa tendenza.

Le tragedie ambientali causate da aziende in ITALIA, oltre a ILVA, sono molte infatti, ma non tutte hanno avuto risalto in TV o sulla stampa, e prima del '96 l'uso della Rete come fonte informativa nel Bel Paese era minima. Oggi tramite il web, le tecniche OSINT [5] e l'uso di sistemi di AI [6] – Intelligenza Artificiale – è possibile accedere a molte informazioni sulle imprese, consentendo a professionisti del giornalismo d'inchiesta e specialisti della *business intelligence* la raccolta di informazioni per produrre articoli o *reports* aziendali preziosi. Le modalità con cui le imprese scansionano, raccolgono e analizzano informazioni su controparti e concorrenti, si sta rivoluzionando. Le tematiche ESG – Ambientali, Sociali e di Governance – sono entrate a far parte di diritto nell'analisi del rischio connesso agli investimenti e alle relazioni





sostenibilità delle imprese. Risponde ai mercati finanziari che chiedono di accedere a informazioni in materia ambientale, sociale e di governance affidabili, pertinenti e comparabili per indirizzare il capitale privato verso il finanziamento della transizione verde e sociale. Nel farlo, la Direttiva affronta carenze della legislazione attuale in merito a informazioni non finanziarie, prevedendo l'obbligo, per certi tipi di imprese, di informare sul modo in cui il loro modello di *business* incide la sostenibilità e su come le loro attività sono influenzate da fattori di sostenibilità esterni (ad esempio cambiamenti climatici e diritti umani).

Dal 2000 in poi, anno di successo per NO LOGO, il famoso saggio contro la mercificazione del pianeta, in occidente sono aumentate le aziende che hanno perso reputazione e clienti a causa di comportamenti contrari a logiche ESG. Il trend di acquisto e consumo responsabile si è innescato a metà degli anni '90 quando in ambito economico si introdusse il concetto di "Triple Bottom Line", noto anche come "Persone, Pianeta e Profitti". Dopo la pandemia il trend è divenuto, in alcuni strati della popolazione, *mainstream*. **Le persone che fanno scelte di acquisto ponderate da implicazioni sociali e ambientali sono gli stakeholders più preziosi** per le aziende sostenibili del terzo millennio. Sono persone che si informano, leggono le etichette, consultano fonti informative autorevoli, percepiscono le tendenze e scelgono in base a ragionamenti scevri da stereotipi e strali culturali di parte. Questo profilo di persone – maggiormente presenti nelle nicchie più attive della società – ricercano soluzioni innovative, alternative per la soluzione dei bisogni. Influenzano propositivamente altre persone con cui sono in contatto (*opinion leader*) ed agiscono come *trend setter*. Quando si relazionano con l'azienda lo fanno impegnandosi e, in cambio, ne influenzano la produzione al fine di avere piena soddisfazione a bisogni materiali e immateriali. Spesso evitano i

*packaging* non riciclabili e prediligono l'economia circolare, il riadattamento e il riuso di oggetti e strutture, contrapposto all'iperconsumismo e alla produzione di scarti. Stanno progressivamente ampliando la propria capacità d'influenza verso consumatori di altri profili e generazioni, usano i *social media* e i *media* in senso ampio per dar voce alle proprie domande di sostenibilità.

L'intero ventaglio di *stakeholders* con i quali l'impresa comunica e costruisce relazioni costituiscono il caleidoscopio di persone che influenzano *business* e profittabilità. Sono i clienti che acquistano beni e servizi, cui si sommano i "pubblici di cerniera" che introducono i clienti e li orientano nella scelta, come anche i dipendenti e i fornitori (risorse umane che funzionano da *brand ambassadors* con i propri comportamenti e il loro agire quotidiano), gli investitori e tutte le persone considerate d'interesse per l'azienda. Ecco perché **BRAND IS REPUTATION** [9], e ogni manager lungimirante integra le tradizionali leve di gestione d'impresa con l'equazione "**BRAND REPUTATION + ESG = VALORE AZIENDALE**". ■

### Note

- [1] <https://reputation.it/brand-management-clock.php?brc=Brand%20Managment%20Clock>
- [2] [https://www.huffingtonpost.it/cronaca/2021/05/31/news/300\\_anni\\_di\\_carcere\\_per\\_i\\_veleni\\_dell\\_ilva\\_iriva\\_e\\_vendola\\_tra\\_i\\_condannati-5111174/](https://www.huffingtonpost.it/cronaca/2021/05/31/news/300_anni_di_carcere_per_i_veleni_dell_ilva_iriva_e_vendola_tra_i_condannati-5111174/)
- [3] <https://www.raiplay.it/programmi/ilvaadentistretti>
- [4] <http://www.animaimpresa.it/wp-content/uploads/2010/05/az-fondazione-i-csr-finale1.pdf>
- [5] <https://www.agendadigitale.eu/sicurezza/intelligence-open-source-osint-tecniche-vantaggi/>
- [6] [https://blog.osservatori.net/it\\_it/intelligenza-artificiale-funzionamento-applicazioni](https://blog.osservatori.net/it_it/intelligenza-artificiale-funzionamento-applicazioni)
- [7] [https://www.vatican.va/content/francesco/it/apost\\_exhortations/documents/20231004-laudate-deum.html](https://www.vatican.va/content/francesco/it/apost_exhortations/documents/20231004-laudate-deum.html)
- [8] [https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting\\_en](https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en)
- [9] <https://www.youtube.com/watch?v=G8LEPQH8>





# EDIZIONI THEMIS

## Novità

in libreria da gennaio



Giovanni Manca

## Memorie del digitale

Cronache, storie e aneddoti  
della trasformazione digitale

pp. 268 – € 22,00

Il digitale è dappertutto, dai social alle sofisticate applicazioni di intelligenza artificiale, sulle quali è vivo il dibattito se siano più utili o più pericolose, oscillando dagli scenari idilliaci in cui siamo in grado di risolvere i grandi problemi dell'umanità agli spettri di un mondo dominato dalle macchine e dai computer.

Ma com'è avvenuto quel processo chiamato trasformazione digitale che ci accompagna da anni e che è sempre di più al centro delle agende di governo?

L'autore racconta la storia della trasformazione digitale in Italia partendo dalla sua esperienza personale di testimone che per oltre vent'anni ha vissuto molteplici vicende professionali, dai primi approcci con i computer a schede perforate fino ai cloud più sofisticati. Gli avvenimenti e i fatti descritti sono integrati dal ricordo di episodi importanti e citazioni di documenti ufficiali che attestano momenti cruciali di questa storia. Piccoli e grandi aneddoti e curiosità alleggeriscono la lettura.

Il libro si rivolge a coloro che vogliono scoprire e approfondire tutto quello che c'è da sapere sulla trasformazione digitale nel nostro Paese.



# La creatività con l'Intelligenza Artificiale

*Il tema dell'Ora del Codice 2023*

**I**l progetto "Programma il Futuro", promosso dal Ministero dell'Istruzione e del Merito e realizzato dal Laboratorio "Informatica e Scuola" del CINI (Consorzio Interuniversitario Nazionale per l'Informatica) anche quest'anno ha supportato l'organizzazione statunitense **Code.org** – di cui è partner internazionale – nella diffusione dell'Ora del Codice. Un'iniziativa globale con l'obiettivo di proporre una lezione di

un'ora per tutti gli studenti, dando loro l'opportunità di imparare l'informatica.

Gli insegnanti sono invitati a svolgere attività dell'Ora del Codice in qualunque momento dell'anno scolastico, ma è particolarmente importante farlo durante la Settimana Internazionale di Educazione all'Informatica che si celebra a inizio dicembre (quest'anno dal 4 al 10) in modo da far



leva sull'intero movimento globale e avere un'unica voce, forte e chiara, nel chiedere alle istituzioni radicali cambiamenti per inserire l'insegnamento dell'informatica in tutte le scuole. Una buona notizia è comunque arrivata dall'Europa: il Consiglio dell'Unione Europea ha approvato la proposta di Raccomandazione della Commissione Europea sull'insegnamento dell'informatica nella scuola. La Raccomandazione <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15740-2023-INIT/en/pdf> affronta la necessità di far sì che l'istruzione supporti la trasformazione digitale, fornendo le competenze necessarie a questo scopo. In particolare, viene raccomandato a tutti gli Stati Membri di sviluppare un'istruzione di qualità in informatica nell'istruzione sia primaria che secondaria, a partire dall'inizio dell'istruzione obbligatoria e con insegnanti specializzati e ben preparati. Negli ultimi anni Programma il Futuro ha organizzato delle videolezioni in diretta per coinvolgere le **scuole primarie** nello svolgimento di un'Ora del Codice collettiva. Hanno sempre partecipato con grande entusiasmo tantissime classi.

Quest'anno invece la **videolezione** – tenutasi il 5 dicembre – è stata indirizzata alle **scuole secondarie** di primo grado e al primo biennio di quelle di secondo grado. In questa occasione si è introdotto l'ambiente di programmazione Sviluppo App con cui gli studenti possono creare le loro app personalizzate. Alla diretta hanno partecipato quasi 200 classi e la registrazione è già stata successivamente visualizzata altre 350 volte.

La videolezione, oltre ad aver promosso l'evento dell'Ora del Codice, è stata anche l'occasione per far conoscere alle scuole secondarie il nuovo corso a loro indirizzato appena adattato in italiano da parte del progetto Programma il Futuro. Grazie al corso [Alla scoperta dell'informatica](#) gli studenti possono apprendere i concetti base dell'informatica e creare i loro progetti, utilizzando l'informatica come mezzo per la creatività, la comunicazione, la risoluzione di problemi e il divertimento. Quest'anno l'Ora del Codice è stata dedicata al tema del momento: **la creatività con l'Intelligenza Artificiale**. La missione è sempre di offrire a ogni studente l'opportunità di imparare l'informatica e in questo momento storico è particolarmente importante conoscere e affrontare con il giusto spirito critico i nuovi strumenti che la tecnologia sta mettendo a disposizione di tutti. Restano però altrettanto valide anche [tutte le altre attività dell'Ora del Codice](#), che offrono numerose possibilità di fare esercitare gli studenti su tutti i concetti fondamentali dell'informatica.



L'attività dell'Ora del Codice più adatta per comprendere su quali principi si fonda il funzionamento dell'Intelligenza Artificiale e in particolare dell'apprendimento automatico è [L'Intelligenza Artificiale per il mare](#). È un'attività adatta a partire dalla 3<sup>a</sup> primaria, ma che può essere molto valida

(Machine Learning), come sia necessario evitare pericolose distorsioni con possibili implicazioni etiche e come l'Intelligenza Artificiale possa essere utilizzata per affrontare i grandi problemi del mondo odierno, è disponibile la serie di video [Come funziona l'Intelligenza Artificiale](#). L'audio è in inglese, ma è possibile impostare i sottotitoli in italiano.



Intorno a questa serie di video è stato anche creato un [intero percorso formativo](#) che Programma il Futuro ha appena terminato di adattare in italiano in modo che i docenti delle scuole secondarie possano agevolmente proporlo ai loro studenti.

Oltre a questo nuovo percorso formativo sull'Intelligenza Artificiale, si ricordano anche tutti i corsi

anche nelle scuole secondarie, ove è possibile usarla come base di partenza per ulteriori approfondimenti.

Una delle attività dell'Ora del Codice più apprezzate degli ultimi anni è sicuramente [Ballando col codice](#), che si è evoluta di anno in anno per continuare a divertire gli studenti di tutto il mondo. Quest'anno è uscita una nuova versione che integra al suo interno alcuni strumenti di Intelligenza Artificiale per regalare fantastici effetti ai balli che si possono programmare.

Per tutti i docenti e gli studenti che desiderano approfondire il funzionamento dell'Intelligenza Artificiale, scoprire come l'addestramento in base ai dati renda possibile l'apprendimento automatico

completi per tutti i livelli di scuola che permettono di passare dall'evento di un'Ora del Codice a una formazione più strutturata e duratura:

- corsi A-F per la **scuola PRIMARIA**: <https://programmmailfuturo.it/come/primaria>
- corso completo per la **scuola secondaria di PRIMO grado**: <https://programmmailfuturo.it/come/secondaria-primo-grado>
- corso completo per la **scuola secondaria di SECONDO grado**: <https://programmmailfuturo.it/big-open-data>

Dunque, anche quest'anno un programma ricco per Programma il Futuro, che si appresta a fare la sua parte anche sul tema dell'intelligenza artificiale. ■



# Skills-based hiring: più abilità e meno titoli

**È** arrivato il momento di cestinare i vecchi CV? Così dicono gli americani, che sono sempre un passo avanti in queste cose. Poco male, lo facevano già da tempo i server su larga scala... Ma è vero che le aziende e i cacciatori di teste apprezzeranno sempre più il talento e le capacità reali di una persona rispetto all'elencazione di titoli, esperienze, ecc. ecc.?

"È un modo rivelatosi più efficace, più efficiente e meno costoso per reclutare candidati" spiega Chris Westfall su Forbes [1], fotografando la realtà del crescente fenomeno grazie ai dati di una indagine condotta a livello mondiale su migliaia di lavoratori e datori di lavoro [2]: l'80% dei primi confermerebbe che la possibilità di mettere in luce le proprie "skills" aumenta di molto la probabilità di assicurarsi il "lavoro dei sogni"; dall'altra parte, oltre il 70% delle aziende avrebbe già adottato questa modalità di selezione dei nuovi assunti ottenendone sostanziosi vantaggi.

Il gioco sta tutto nel verificare oculatamente la corrispondenza tra abilità personali e caratteristiche specifiche della posizione: riportare nel CV di avere lavorato con l'amministratore di Google, per

quanto prestigioso possa apparire, non garantisce affatto di avere le capacità necessarie per il ruolo da coprire. Sempre secondo la rivista americana, infatti, le aziende che hanno implementato questo innovativo processo di selezione avrebbero ridotto di circa il 90% gli errori di valutazione in fase di assunzione, con ovvio risparmio di risorse.

Non solo grandi realtà private come Boeing, Walmart, IBM, ma anche amministrazioni pubbliche come lo Stato del Maryland solo per fare un esempio, hanno iniziato a eliminare i "titoli" dai requisiti di assunzione per buona parte delle posizioni aperte dando invece preferenza alle capacità richieste dal tipo di lavoro, con notevoli miglioramenti in termini di permanenza in azienda (aumento della "retention" del 34%), delle prestazioni, della reciproca soddisfazione. Lo rivela McKinsey [3], partner di Rework America Alliance, "alleanza" tra organizzazioni di diritti civili, sindacati, istituzioni, aziende, banche per aiutare le persone a migliorare le condizioni di lavoro dopo la crisi pandemica [4].

"Skills-Firts!" è del resto anche il motto di un documento programmatico pubblicato quest'anno dal World Economic Forum (WEC) che anticipa,



nel contesto di una auspicata “Reskilling Revolution”, i temi di un rapporto che sarà messo in circolazione a inizio 2024 sul “potenziale macroeconomico dello sviluppo massiccio dell’approccio skills-first, da cui si attendono benefici in termini di PIL, maggiore equità e inclusione in un mercato del lavoro in rapido cambiamento” [5].

Un’azienda che desidera portarsi avanti, praticamente cosa può fare? Accenture non ha dubbi: cinque le mosse essenziali. Nell’opuscolo “Becoming a Skills-Driven Organization” [6] così le riassume: definire la visione e la strategia a breve e medio termine; allineare l’organizzazione alle priorità decise; stabilire piattaforme e infrastrutture necessarie alla riorganizzazione per skills (c.d. “skills foundation”); decostruire il lavoro in compiti, abilità, modelli collaborativi funzionali; infine reingegnerizzare



Foto di 422737, da Pixabay

le prassi di assunzione e mobilità interna secondo la skills foundation, con successiva misurazione delle prestazioni e assegnazione degli incentivi.

Chi volesse invece scaldare i motori per competere da candidato nella nuova era del recruiting, può iniziare a fare pratica grazie all’Università Statale dello Utah, che ha già reso disponibile una “Library of Skill-based Interview Questions” [7]. Questi Americani! ▣

### Note

- [1] Chris Westfall, “Is The Résumé Dead? New Report Shows Skills-Based Hiring On The Rise”, *Forbes*, Nov 4, 2023  
<https://www.forbes.com/sites/chriswestfall/2023/11/04/is-the-rsum-dead-new-report-shows-skills-based-hiring-on-the-rise/?sh=520bfd74d45>
- [2] AAVV, “The State of Skills-Based Hiring 2023”, TestGorilla, 2023  
<https://www.testgorilla.com/skills-based-hiring/state-of-skills-based-hiring-2023/>
- [3] Bryan Hancock et al., “Taking a skills-based approach to building the future workforce”, McKinsey & Company, November 15, 2022  
<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/taking-a-skills-based-approach-to-building-the-future-workforce>
- [4] <https://www.markle.org/rework-america/>
- [5] Saadia Zahidi & Robert E. Moritz, “Putting Skills First: A Framework for Action”, World Economic Forum in collaboration with PwC, May 2023  
<https://www.weforum.org/publications/putting-skills-first-a-framework-for-action/>
- [6] Colin Anderson, Allison Horn, Stephen Wroblewski, “Accenture 2023 Skilling Study – Skilling Brief: Becoming a Skills-Driven Organization”, Accenture, 2023  
<https://www.accenture.com/content/dam/accenture/financial/accenture-com/document/Accenture-Becoming-a-Skills-Driven-Organization-Report.pdf>
- [7] AAVV, “Library of Skill-based Interview Questions”, Utah State University  
<https://www.usu.edu/hr/files/resources/hiring-toolkit/skill-based-questions.pdf>

# Colmare il gap di competenze

**L**il 9 maggio 2023 l'Unione europea ha inaugurato l'anno europeo delle competenze, dedicato a colmare il gap di competenze di lavoratori e imprese, che si concluderà l'8 maggio 2024.

L'iniziativa nasce dalla necessità di favorire l'acquisizione di maggiori competenze nei lavoratori per rispondere in modo adeguato alla domanda delle imprese, impegnate soprattutto nelle sfide che le transizioni tecnologiche ed ecologiche stanno portando con sé.

Nel corso del 2023, le diverse parti interessate, ovvero la Commissione europea, il Parlamento europeo, gli Stati membri, le parti sociali, i servizi pubblici e privati per l'impiego, le camere di commercio e dell'industria, gli enti di istruzione e formazione, nonché i lavoratori e le imprese, hanno collaborato per sostenere e promuovere lo sviluppo delle competenze, attraverso la promozione e la partecipazione a diverse progettualità finanziate dalla stessa UE.

## Competenze per restare competitivi

I repentini cambiamenti sociali, culturali ed economici degli ultimi anni hanno avuto un forte impatto sulle imprese e sul mercato del lavoro. L'accelerazione del progresso tecnologico e digitale

e le sfide legate al cambiamento climatico, solo per citarne alcuni, hanno avuto ripercussioni sia sul modo di lavorare che sulla tipologia di profili professionali che sono necessari non solo per restare al passo con i cambiamenti attuali ma soprattutto per poter guardare a quelli futuri e farsi trovare preparati. Questi cambiamenti avvengono a una velocità tale che i lavoratori e le lavoratrici spesso non riescono a restare al passo con le richieste del mercato del lavoro, tanto più se per qualche motivo sono rimasti fuori dal mondo del lavoro per un periodo di tempo. In questi casi, il rischio è di restare ancora più indietro e il rientro nel mondo del lavoro diventa ancora più difficile. Nello stesso tempo, le imprese si trovano a dover soddisfare le richieste che i cambiamenti portano con sé, senza poter attingere a competenze adeguate nella propria forza lavoro interna né in quella esterna. Si arriva perfino al paradosso che vede imprese che non trovano persone da assumere (77% delle aziende UE) e disoccupati che non trovano imprese in cui inserirsi. Infatti, più di tre quarti delle imprese dell'UE prima dell'avvio dell'Anno europeo delle competenze dichiaravano di avere difficoltà a trovare lavoratori con le competenze necessarie, e in parallelo emergeva che solo il 37% degli adulti intraprendeva attività

di formazione con regolarità ([https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023\\_it](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023_it)).

Per questo l'Unione Europea ha deciso di mettere al centro del suo operato le competenze, così da generare un impatto non solo su lavoratori e imprese, ma anche sulla società nel suo insieme. L'UE infatti intende far crescere una forza lavoro più qualificata affinché possa migliorare la qualità della vita dei cittadini, il benessere di lavoratori e imprese, generando maggiore attivazione, soddisfazione e coinvolgimento dei cittadini stessi, nonché verso le imprese, che possono così essere più competitive e generatrici di opportunità lavorative di qualità.

Questo è quanto si legge nella [decisione 2023/936](#) presa dal Parlamento europeo e dal Consiglio dell'Unione Europea, pubblicata il 10 maggio 2023 sulla Gazzetta Europea. Nei diversi punti considerati, viene specificata la necessità di rivolgere particolare attenzione alla transizione verde e tecnologica. Rispetto a quest'ultima, viene identificato il pericolo di ampliare sempre più il divario digitale, essendo le tecnologie sempre più diffuse e pervasive rispetto a ogni aspetto della nostra vita, rivestendo un ruolo di primo piano non solo nel lavoro, ma anche rispetto alla qualità della vita e all'invecchiamento attivo. Ma anche restando focalizzati solamente sulla sfera lavorativa dal documento emerge che "nell'Unione oltre il 90 % dei ruoli professionali richiede un livello di **conoscenze digitali di base**, mentre circa

il 42 % dei cittadini dell'Unione, compreso il 37 % dei lavoratori, non possiede competenze digitali di base".

Rispetto all'urgenza del divario digitale, alcuni dati importanti emergono dall'[indice di digitalizzazione dell'economia e della società](#): in Europa, 4 adulti su 10 e 1 persona attiva su 3 non possiedono le competenze digitali di base. Inoltre, le donne sono sottorappresentate nelle professioni e negli studi in campo tecnologico: solo **1 esperto informatico su 5** e 1 laureato in scienze, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM) su 3 sono donne.

L'Anno europeo delle competenze intende avere quindi un ruolo significativo sia sul miglioramento dei dati finora presentati che nel raggiungimento degli obiettivi della [bussola per il digitale 2030](#), ovvero dotare almeno l'80% degli adulti di competenze digitali di base e dare lavoro a 20 milioni di esperti informatici.

Inoltre, l'iniziativa si inserisce all'interno di alcune linee progettuali e strategiche già esistenti, come gli [obiettivi sociali dell'UE per il 2030](#), a cui vuole dare nuova linfa, così da contribuire in maniera significativa al loro raggiungimento, fissato nel coinvolgimento di almeno il 60% degli adulti in attività di formazione e un'occupazione pari ad almeno il 78% della popolazione adulta.

Pertanto, la scelta dell'UE di dedicarsi alle competenze, appare fondamentale anche per contrastare l'esclusione sociale in tutte le sue sfaccettature (lavorativa e non).

### Le iniziative

Le attività promosse mirano quindi a sostenere la ripresa economica attraverso [alcune iniziative](#) volte a:

1) Promuovere **investimenti nella formazione** e riqualificazione più inclusivi, efficaci ed elevati.

**77%**

le aziende dell'UE che segnalano difficoltà a trovare lavoratori con le competenze necessarie

**20 milioni**

gli esperti informatici che dovrebbero essere assunti nell'UE entro il 2030

**60%**

gli adulti che dovrebbero seguire corsi di formazioni ogni anno entro il 2030

2) Garantire che le **competenze** siano **in linea** con le esigenze del mercato del lavoro, anche collaborando con le parti sociali e le imprese.

3) Allineare le aspirazioni, le esigenze e l'offerta di competenze delle persone ai fabbisogni e alle opportunità del mercato del lavoro, comprese quelle che derivano dalle transizioni verde e digitale, dai nuovi settori emergenti e dai settori in ripresa dalla pandemia di COVID-19, favorendo la **reintegrazione di alcune fette di popolazione**, in particolare donne e giovani, soprattutto se NEET, persone scarsamente qualificate, i lavoratori anziani, le persone con disabilità, le persone provenienti da contesti svantaggiati.

4) Attrarre **persone provenienti da paesi terzi** dotate di competenze necessarie negli Stati membri, promuovendo opportunità di apprendimento, tra cui l'istruzione e la formazione linguistiche, lo sviluppo delle competenze e la mobilità e agevolando il riconoscimento delle qualifiche.

Italia e in Europa in materia di aggiornamento delle competenze e riqualificazione del lavoratori a livello nazionale e regionale, con un ricco patrimonio di materiale da cui attingere sia per comprendere come in Italia si sta agendo che per aderire alle attività sul tema ed entrare a far parte della campagna in continuo aggiornamento (<https://www.inapp.gov.it/anno-europeo-delle-competenze/news>).



### Lo stato dell'arte in Italia

Ogni Stato Membro può decidere come modulare la propria partecipazione all'Anno europeo sia a livello nazionale che regionale nominando un coordinatore nazionale. In Italia il coordinatore è Santo Darko Grillo, Direttore generale dell'INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche, che è stato nominato coordinatore dal Ministero del Lavoro e dal Ministero dell'Istruzione.

I dati divulgati dall'INAPP sono aggiornati a **settembre 2023** e riguardano quindi i primi 5 mesi di attività in Italia e in Europa, indicando 1136 eventi organizzati in tutta Europa, di cui 146 in Italia. L'INAPP ha inoltre dedicato **una sezione del suo sito** all'Anno europeo delle competenze, in cui sono raccolti i progetti dedicati al tema, l'andamento delle principali politiche attive avviate in

Accendere i riflettori sulle competenze riguarda ogni settore, come si legge dai diversi report disponibili sul sito, e l'auspicio è che le competenze possano restare al centro dell'attenzione non solo fino a maggio 2024, ma anche oltre, per poter dotare sempre più persone e imprese di quanto necessario per restare attivi e coinvolti, valorizzando quanto già posseduto e integrando quanto necessario per non restare esclusi dal progresso tecnologico in particolare, ma anzi per potervi contribuire con consapevolezza e competenza, interagendo con esso per il bene delle persone e della società.

Per saperne di più su come partecipare attivamente all'Anno europeo delle competenze: <https://www.inapp.gov.it/anno-europeo-delle-competenze/comunicazione/partecipare-attivamente> **■**





## LA POTENZA DELLE GPU E LA FLESSIBILITÀ DEL CLOUD PER I TUOI PROGETTI DI INTELLIGENZA ARTIFICIALE CON IL CLOUD SERVER GPU DI SEEWEB.

### IL LUOGO CONTA:

Data Center italiani e sostenibili  
Piena compliance GDPR  
Latenza < 1ms

### GPU COMPUTING AL TUO SERVIZIO:

Schede grafiche NVIDIA già integrate  
nelle nostre soluzioni cloud  
Driver pre-installati  
Stack preconfigurati pronti all'uso  
Self-provisioning dell'hardware

Seeweb è il primo player in Italia a offrire  
servizi di GPU Computing.





## Direttore responsabile

Giuseppe de Paoli



Giornalista professionista e Web Content Manager. Scrive per Focus e Brain Factor. Ha lavorato per Adn Kronos, agenzia stampa, e per la stessa è stato corrispondente da Torino e dalla Valle d'Aosta. Ha lavorato al Parlamento Europeo ed al Ministero dell'Ambiente occupandosi di media planning e media relation e curato la realizzazione di seminari e convegni. Ha collaborato con La Stampa, IctBusiness, Sinetworkers, Il Valore, Amadeus, La Gazzetta del Piemonte ed altre testate. È tra i promotori di Giornalístico, network di professionisti specializzati nella Comunicazione Istituzionale.

Twitter: [@giuseppedepao12](https://twitter.com/giuseppedepao12)

Linkedin: <https://it.linkedin.com/in/giuseppe-de-paoli-0b985218>

## Responsabile scientifico

Isabella Corradini



Psicologa sociale e del lavoro, criminologa, è esperta di sicurezza (safety e security) con approccio basato sul fattore umano, con riferimento sia agli ambiti aziendali che agli scenari digitali. È inoltre attiva nell'area della comunicazione e reputazione. È direttrice di [Themis](#), centro ricerche socio-psicologiche e criminologico-forensi, e fondatrice del [Link&Think Research Lab](#), focalizzato sugli aspetti etico-sociali della relazione tra persone e tecnologie digitali. Ha più di quindici anni di insegnamento a livello accademico nell'ambito della psicologia sociale e della psicologia del comportamento criminale. È membro di diversi comitati tecnico-scientifici e autrice di numerose pubblicazioni nazionali ed internazionali (saggi, libri e articoli). Cura inoltre per la Franco Angeli una collana editoriale sul tema della reputazione.

Twitter: [@isabcor](https://twitter.com/isabcor)

Linkedin: <https://it.linkedin.com/in/isabellacorradini>

Facebook: <https://www.facebook.com/isabella.corradini.themis>

## Partner



Centro Ricerche  
socio-psicologiche  
e criminologico-forensi

# BRAINFACITOR

**REPUTATION today**

anno IX, numero 39, dicembre 2023

**Direttore Responsabile**  
Giuseppe de Paoli

**Responsabile Scientifico**  
Isabella Corradini

**Responsabile area Sistemi  
e Tecnologie**  
Enrico Nardelli

**Redazione**  
Ileana Moriconi

**Grafica**  
Paolo Alberti

Pubblicazione trimestrale  
registrata presso il Tribunale  
di Roma il 13/02/2014 n. 14

Reputation Agency  
Divisione di Comunicazione di  
Themis s.r.l.  
via Veturia 44- 00181 Roma  
tel. +39 06 9292.7629

È vietata la riproduzione, anche par-  
ziale, di immagini, testi o contenuti  
senza autorizzazione.



I numeri arretrati di **REPUTATION today** sono disponibili per il download gratuito su [www.reputationagency.eu](http://www.reputationagency.eu)

## Per collaborare

**REPUTATION today** desidera facilitare la pubblicazione di articoli che possono provenire da tutti i lettori.

Si riportano di seguito le norme editoriali alla base dei criteri selettivi con cui verranno presi in esame gli articoli.

Il testo deve essere accompagnato da una dichiarazione firmata dell'autore o dagli autori nella quale si attesti che l'articolo è originale e non è stato pubblicato in precedenza su altre testate. I lavori devono pervenire all'indirizzo della redazione:

[info@reputationagency.eu](mailto:info@reputationagency.eu). nella loro forma definitiva, completi di nome, cognome, qualifica, foto e firma dell'autore.

Gli argomenti proposti debbono essere correlati agli aspetti gestionali, organizzativi, giuridici e sociali delle seguenti aree: comunicazione e social media; reputazione aziendale; società, cultura e reputazione; buone pratiche; reputazione on line; misurazione della reputazione.

Il **sommario** dovrà chiarire lo scopo e le conclusioni del lavoro e non dovrà superare le 300 battute (spazi inclusi).

**Didascalie** e **illustrazioni** devono avere un chiaro richiamo nel testo. La **bibliografia** sarà riportata in ordine alfabetico rispettando le abbreviazioni internazionali.

La Direzione, ove necessario, si riserva di apportare modifiche formali che verranno sottoposte all'Autore prima della pubblicazione del lavoro.

## Seguici...



<https://www.facebook.com/pages/Reputation-Agency/525803207484783>



@ReputationAGCY  
<https://twitter.com/ReputationAGCY>