



# **La cultura organizzativa e l'individuazione degli strumenti verso la digitalizzazione: la formazione di tutto il personale**

**Udine – 28 novembre 2017**



# 4 CONSIDERAZIONI PER IL LAVORO 4.0

1. La **digitalizzazione del manifatturiero** richiederà alle aziende un duplice impegno: l'introduzione di nuove tecnologie e l'adeguamento del proprio capitale umano.
2. Non tutte le competenze potranno essere introdotte ex novo e la **scarsità di risorse** richiederà un **rapido adeguamento delle professionalità già esistenti** dentro l'azienda alle nuove tecnologie introdotte.
3. L'innovazione digitale coinvolgerà l'azienda ad **ogni livello ed in ogni funzione**. L'intero organigramma sarà coinvolto e **le competenze dovranno essere trasversali e diffuse**. L'azienda dovrà parlare la lingua dell'innovazione ad ogni livello.  
**L'informatica di domani sarà prevalentemente un'informatica per i non informatici.**
4. L'inserimento di nuove tecnologie o di **macchine evolute** dovrà trovare un **terreno favorevole**, coltivato dalla **conoscenza diffusa**.

# NEW SKILLS FOR NEW JOBS

1. Il dibattito si concentra sul saldo occupazionale – positivo o negativo – della rivoluzione industriale in atto. È invece necessario definire le migliori strategie per gestire l'evoluzione tecnologica senza subirla.
2. In questo contesto caratterizzato non dalla distruzione ma dalla sostituzione e trasformazione delle attività lavorative è necessario considerare due elementi: le occupazioni, che cambiano rapidamente, e le competenze, che hanno tempi di evoluzione molto più lunghi.
3. Le competenze si basano su elementi che possono fare riferimento sia alla natura del lavoro sia alle caratteristiche personali del soggetto:
  - a) Competenze di base – indispensabili per l'accesso al mondo del lavoro o per nuovi percorsi formativi
  - b) Competenze trasversali
  - c) Competenze tecnico-professionali
4. I nuovi paradigmi digitali e di produzione non si limitano all'ambito tecnologico ma impongono una più profonda riflessione che coinvolga l'intero modello di business delle imprese.

# Un percorso che coinvolge le aziende...

1. Consapevolezza di uno scenario profondamente cambiato e della necessità, anche per le piccole e medie imprese, di una gestione più attenta delle risorse umane;
2. Abilità di attrarre nuovi talenti anche attraverso un riposizionamento della propria identità aziendale e l'utilizzo di nuovi strumenti;
3. Offerta di formazione continua alle persone che operano in azienda perché possano adeguarsi al nuovo contesto
4. Gestione delle età in azienda, mappatura delle conoscenze, analisi strategica, *mid-career assessment*
5. Processi di *outplacement*

## ...le persone...

1. Disponibilità ad acquisire nuove competenze e abilità tecniche;
2. Capacità di partecipare a processi di *mentoring* e di *reverse mentoring*;
3. Concentrazione sullo sviluppo delle *soft skills* necessarie;
4. Apertura – laddove possibile – a forme di lavoro agile.

## ...e gli stakeholder

1. Orientamento dei giovani verso percorsi di studio in linea con la domanda del mercato;
2. Misure di sostegno alla formazione per le nuove tecnologie;
3. Sviluppo di politiche attive per il lavoro efficienti capaci di sostenere il cambiamento strutturale del mercato;
4. Atteggiamento proattivo rispetto al cambiamento dei modelli industriali in atto.

# LE INIZIATIVE DI UMANA



**l'alfabetizzazione  
delle competenze  
digitali, per tutti**



**inserimento  
in azienda di  
facilitatori digitali**



**risorse pronte  
a operare  
nell'Industria 4.0**



# L'ABC DIGITALE: TUTTA L'AZIENDA PARLA 4.0

Con la partnership scientifica di



**U4JOB** è un corso multimediale specificamente dedicato alla **diffusione della cultura digitale in azienda**, realizzato in partnership scientifica con AICA, l'associazione Italiana per l'Informatica che dal 1961 promuove la qualificazione e la certificazione delle competenze, dalla scuola al mondo del lavoro.

**È indirizzato a tutte le figure professionali interne alle imprese di qualsiasi settore.**

Al termine del percorso di apprendimento **le persone coinvolte sapranno orientarsi con più facilità tra i concetti e gli strumenti della digitalizzazione** rafforzando le proprie competenze trasversali e preparandosi proattivamente al cambiamento tecnologico della loro azienda.

**U4JOB può essere messo anche a disposizione di associazioni, reti di imprese, sezioni merceologiche, digital innovation hub.**



# 10 unità

per interpretare il cambiamento in atto

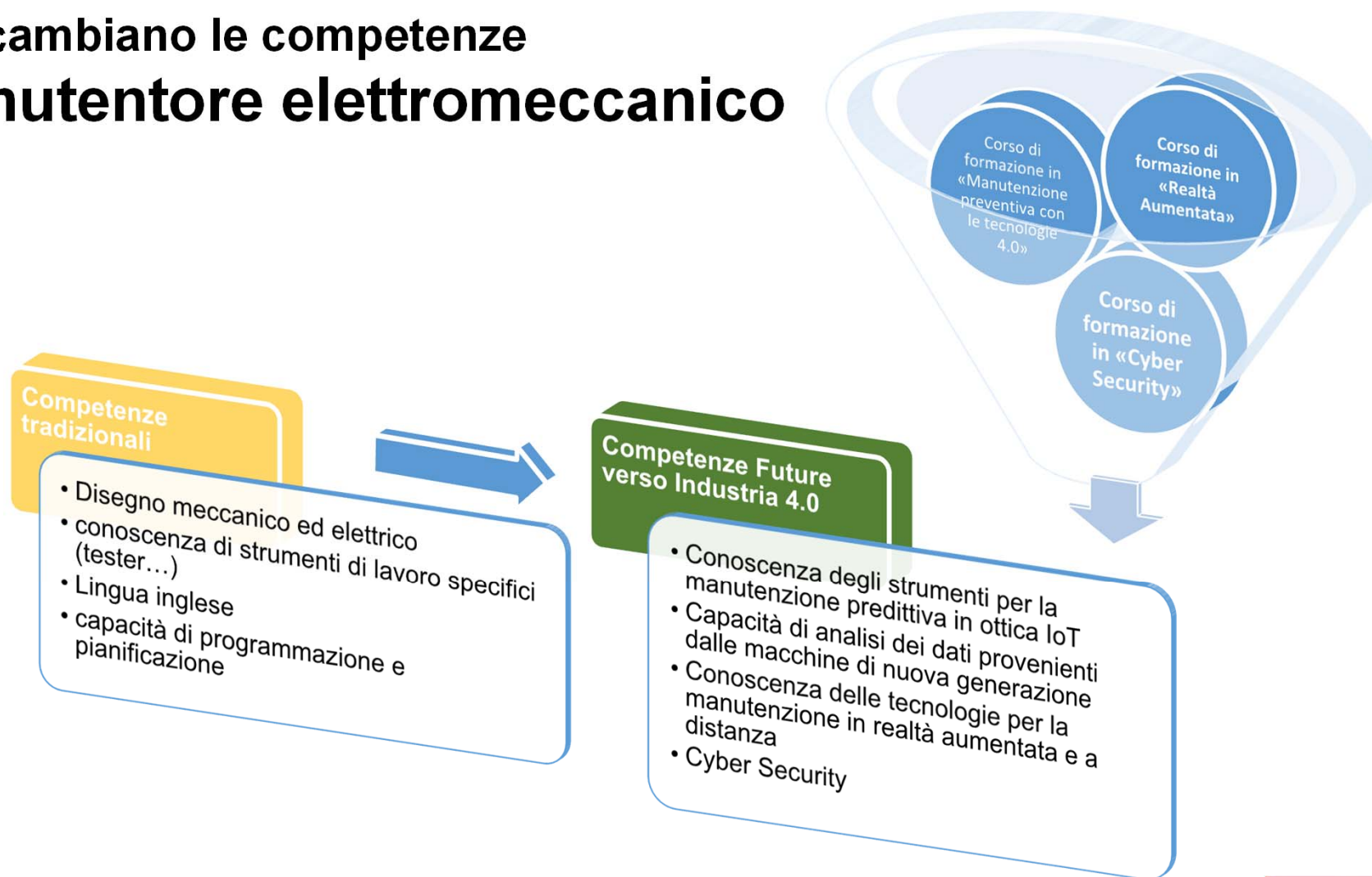


1. Essere digitali consapevoli:  
governare il cambiamento tra social media e IoT
2. Fare innovazione digitale in azienda
3. Project Management: il lavoro agile
4. Business Intelligence, Big Data e Open Data
5. Cyber Security: una responsabilità di tutti
6. User Experience: interagire con la tecnologia
7. L'infrastruttura digitale dal Mainframe al Cloud
8. Good Enough! La qualità contemporanea
9. Il coding: un nuovo linguaggio universale
10. Scenario e consapevolezza verso Industria 4.0



# Come cambiano le competenze

## Il manutentore elettromeccanico





per la

# Cultura Digitale delle Imprese Verso Industria 4.0



[www.uma.it/cultura-digitale](http://www.uma.it/cultura-digitale)

