

Quaderni di Comunità

Persone, Educazione e Welfare
nella società 5.0

n. 1/2021

L'ISTRUZIONE, IL LAVORO E LA SOCIETÀ
AI TEMPI DELL'EMERGENZA PANDEMICA GLOBALE

a cura di

Stefania Capogna, Angelo Del Cimmuto, Concetta Fonzo



Iscrizione presso il Registro Stampa del Tribunale di Roma
al n. 172/2021 del 20 ottobre 2021

© Copyright 2021 Eurilink
Eurilink University Press Srl
Via Gregorio VII, 601 - 00165 Roma
www.eurilink.it - ufficiostampa@eurilink.it
ISBN: 979 12 80164 08 7
ISSN: 2785-7697 (Print)

Prima edizione, dicembre 2021
Progetto grafico di Eurilink

È vietata la riproduzione di questo libro, anche parziale,
effettuata con qualsiasi mezzo, compresa la fotocopia

INDICE

EDITORIALE

Stefania Capogna 9

RUBRICA *EDUCATION* 19

1. La didattica digitale. Esperienze di docenti prima e durante la pandemia
Donatella Cannizzo 21

2. L'Università ai tempi del Covid-19
Concetta Fonzo 29

3. Proposte formative per il sistema educativo italiano
Fulvio Oscar Benussi 37

4. Le transizioni professionali secondo l'approccio psicosociale
Angelo Del Cimmuto 45

RUBRICA *EMPOWERMENT* 51

1. Lo smart working dopo la pandemia
Paolo Iacci 53

2. L'opportunità della diversity nell'esperienza over limits
Mariella Bruno e Ilaria Summa 59

3. L'innovazione come leva dello sviluppo sostenibile
Sandro Zilli 65

4. I chatbot nel campo medico <i>Lia Alimenti ed Eliseo Sciarretta</i>	71
SAGGI	75
1. Il posto giusto: risorse umane e politiche del lavoro per l'Italia <i>Fabrizio Dafano</i>	77
2. The challenge methodology. A case study to enhance digital competences for teachers <i>Maria Chiara De Angelis</i>	101
3. Terza Missione, Università, Società: un nuovo modello di relazione per l'innovazione e l'empowerment sociale <i>Chiara Cilona</i>	123
RECENSIONE	147
<i>Il futuro oggi – Storie per orientarsi tra studi e lavori</i> di Ornella Scandella, Franco Angeli Editore, 2019 <i>Speranzina Ferraro</i>	149

2. L'OPPORTUNITÀ DELLA *DIVERSITY* NELL'ESPERIENZA *OVER LIMITS*

di Mariella Bruno* e Ilaria Summa**

Quando si parla di *Diversity* e *Inclusion* non si può prescindere da un processo di valorizzazione della diversità in tutte le sue declinazioni, facendo perno sul potenziale innovativo e creativo del pensiero trasversale e del valore generativo delle comunità relazionali, al fine di promuovere il riconoscimento, il rispetto e la valorizzazione dei talenti.

Alla base della *Diversity* vi sono i principi fondanti di circolarità, inclusività e sostenibilità, in un percorso virtuoso che fa della *Diversity* il perno dei processi valoriali e di sviluppo all'interno delle organizzazioni. Si tratta, in altre parole, di non poter scindere, quindi, il cambiamento di vita, privata o professionale, vissuto da tutte le persone dalla definizione di un processo virtuoso dedicato alla valorizzazione delle singole specificità.

La valorizzazione della *Diversity* è un cambiamento del proprio punto di vista, come quando ci si appresta a scattare una fotografia. È incredibile come un cambio di prospettiva possa rendere dinamici dei soggetti prima piatti, non solo i particolari,

* Fondatrice di *Diversity Opportunity Srl*.

** *Talent Acquisition & Employer Branding Specialist* presso *Diversity Opportunity Srl*.

ma la visione d'insieme. Un'inquadratura diversa, dall'alto, dal basso, di lato, ci permette di vedere nuove forme che prendono vita: particolari prima nascosti diventano protagonisti e danno tenore alla foto.

Questo cambio di prospettiva ci permette di ottimizzare i processi e i loro sviluppi a seconda del soggetto.

La diversità definisce, come connaturata al suo termine, una visione di “diverso da me” e quindi “lontano”. Ma come corrispondenza il “diverso da me” permette una differente visione delle cose, un confronto, un arricchimento e quindi un patrimonio per tutti i soggetti coinvolti; per i giovani questo significa la possibilità di ottimizzare le energie e le sinergie per la realizzazione di progetti di ampio respiro, con aziende, università e no-profit.

Giovani che reagiscono ai cambiamenti, come è stato durante il periodo del *lockdown*, con propositività e speranza, riconoscendo nella valorizzazione della diversità un viatico verso l'uscita dalla crisi.

Nelle organizzazioni è nata la necessità di ascoltare le persone che, nella fase *post-lockdown*, hanno preso coscienza delle nuove modalità di lavoro e della sovrapposizione dei ruoli lavorativi e familiari fino a quel momento scissi in dimensioni di vita che quasi mai andavano ad intrecciarsi.

*Diversity Opportunity*¹ si pone da sempre come driver del cambiamento, rispondendo ad esso con innovatività e visione.

Abbiamo risposto al cambiamento impostoci dall'insorgere della pandemia Covid-19 e dal conseguente periodo di *lockdown* con la creazione di RestarTALENT Meet, un evento interamente online e della durata di tre giorni dedicato alle aziende, alle

¹ *Diversity Opportunity* Srl è una società di consulenza e servizi per l'area Risorse Umane e nello specifico del *Diversity Management*; si caratterizza per i servizi di accompagnamento alle aziende e agli enti pubblici e ai clienti verso una visione della loro organizzazione in termini di valore - diversità e nello specifico di *talent*, facendo di questo un elemento di originalità: <http://www.diversityopportunity.eu/>.

università e al terzo settore, come forza propulsiva per una fase di ripartenza. RestarTALENT Meet ha visto le aziende, i giovani e il terzo settore come attori della ripresa, realizzando in tre giorni eventi on line con dirette streaming, social, Virtual Room, Hackathon e Digital Talks in un'agorà virtuale dedicata alla ripartenza del mercato del lavoro e allo sviluppo di nuovi percorsi di sostenibilità ed economia circolare.

Le sessioni dell'evento hanno avuto come focus i diversi attori coinvolti in momenti specifici a loro dedicati.

“Il Futuro che Saremo” è stata la sessione dedicata alle università, con la partecipazione della Link University, l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro e l'Università degli Studi di Salerno, con cui abbiamo avuto modo di approfondire come il *lockdown* abbia influito, positivamente e negativamente, non solo sulla didattica, ma anche e soprattutto sugli studenti, rilevando le potenzialità di una formazione on line per studenti portatori di una disabilità o con specificità proprie, non sempre facili da gestire in *real time*, ma estremamente “leggere” in remoto.

“Innovation Works’ Tools” ha visto protagonisti professionisti aziendali di Oracle, Fastweb, Gruppo Comifar e Arkage, coinvolti nel racconto serrato delle possibilità innovative e creative che il *lockdown* ha ispirato per la creazione di nuovi strumenti di lavoro.

“Le Opportunità del Volontariato nella Ripresa” è stato un momento di confronto e di incontro tra il mondo aziendale e il no-profit, grazie alla partecipazione di Fondazione Di Liegro, Comunità di Sant'Egidio, Croce Rossa Italiana e Oracle Italia; in questo caso abbiamo avuto modo di scandagliare il panorama del volontariato e come questo dia possibilità filantropiche ad aziende virtuose che desiderano aderire al sociale creando una rete virtuosa di corresponsabilità, solidarietà e circolarità.

“Learning Pills”, grazie a un approfondimento tecnico-scientifico, ci ha permesso di comprendere come il cambiamento agisce non solo sulla gestione della vita delle singole persone, ma anche e soprattutto sull’evoluzione e la capacità di adattamento che il nostro corpo ha in situazioni di trasformazioni repentine dei propri stili di vita, delle proprie abitudini, mostrando come una routine non è mai statica, ma malleabile e trasformabile.

In RestarTALENT Meet abbiamo dedicato uno spazio di attenzione soprattutto ai giovani. Giovani che hanno vissuto un momento di spaesamento, di incertezza, di perdita del proprio percorso di orientamento rispetto alla conclusione di un cammino formativo e all’inizio di un percorso professionale.

È stato ai giovani che abbiamo dedicato una possibilità di confronto e di reazione, attraverso la realizzazione di “Digital Talks” e di un Hackathon interamente on line.

Durante i Digital Talks, HR & Talent Manager di Fastweb, Oracle Italia, Continental e Best Engage hanno incontrato quaranta giovani ragazzi e ragazze all’interno di un’agorà virtuale, dando loro la possibilità di confrontarsi con il mondo del Talent e del Recruiting su tematiche relative alle soft skills, alle hard skills e alla vision rispetto ai cambiamenti in atto e futuri all’interno del mercato del lavoro.

L’Hackathon Challenge (come si usa definire la sfida dei talenti), infine, ha visto protagonisti 16 giovani talenti misurarsi in una sfida legata al percorso di ripartenza *post-lockdown* e divisi in quattro gruppi: Data Innovation, Marketing & Comunicazione, Trade & Organization ed Economia Circolare e Sostenibilità; i gruppi sono stati guidati da quattro mentor aziendali: Luisella Giani e Michele Maria Miscione di Oracle Italia, Matteo Maria Ambrogi di Arkage, Corrado Cingolani di Atac SpA.

L’hackathon è stato vissuto in ogni momento e in ogni fase come un confronto di professionisti, tra professionisti in *smart*

working. L'interazione da remoto è stata forse un elemento fluidificante perché ha consentito a un gruppo di ragazzi, sparso per l'Italia, di lavorare con agilità ed efficienza, senza alcuna difficoltà o alibi delle mura domestiche a proteggerli. Erano professionisti nei propri uffici. I ragazzi hanno riversato grandissimo entusiasmo nel progetto come fosse il viatico verso l'uscita dalla crisi. Hanno reagito con energia, speranza e, soprattutto, propositività: nel lavoro, nel modo in cui hanno impostato il progetto, in cui lo hanno costruito, si evinceva tutta la voglia di uscire dal guscio, di confrontarsi con il mondo del lavoro, di fare esperienze professionali vere. Si percepiva che l'energia che veniva riposta nel progetto era la tendenza a proiettarsi fuori casa, verso il futuro. La crisi non li ha fermati, li ha solo caricati come delle molle. E ora sono pronti a scattare ancora più lontano.

Diversity e Inclusion è, quindi, questo: un vaso che si riempie sempre di contenuti nuovi, ma che non deve mai raggiungere una sua saturazione, ciascuno deve coltivare le proprie aree di azione e non fermarsi mai, estendendo sempre la capienza di quel vaso, così da poterlo riempire sempre più con elementi nuovi e diversi che nel loro insieme creano ricchezza, valore e innovazione.