

# Quaderni di Comunità

## Persone, Educazione e Welfare nella società 5.0

n. 2/2022

IL PRESENTE E IL FUTURO DELLA SOCIETÀ DIGITALE.  
LUCI E OMBRE DI UNA INEVITABILE TRANSIZIONE

*a cura di*

Angelo Del Cimmuto, Fulvio Oscar Benussi



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

© Copyright 2022 Eurilink  
Eurilink University Press Srl  
Via Gregorio VII, 601 - 00165 Roma  
[www.eurilink.it](http://www.eurilink.it) - [ufficiostampa@eurilink.it](mailto:ufficiostampa@eurilink.it)  
ISBN: 979 12 80164 47 6  
ISSN: 2785-7697 (Print)

Prima edizione, novembre 2022  
Progetto grafico di Eurilink

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

# INDICE

## EDITORIALE

*Angelo Del Cimmuto, Fulvio Oscar Benussi* 13

## RUBRICA *EDUCATION* 25

1. Il digitale, dall'emergenza a strumento al servizio del docente per promuovere l'apprendimento  
*Speranzina Ferraro* 27

2. Università: uno sguardo verso il futuro  
*Concetta Fonzo* 35

3. Condizioni che favoriscono la partecipazione degli adulti all'apprendimento e alla formazione  
*Fulvio Oscar Benussi* 41

4. L'UE e le competenze digitali  
*Angelo Del Cimmuto* 47

## RUBRICA *EMPOWERMENT DI COMUNITÀ* 59

1. Il mercato del lavoro al tempo della pandemia: le *soft skills* e l'evoluzione tecnologica  
*Luca Riva* 61

2. Empowerment femminile e riduzione del gender gap attraverso le leve del digitale  
*Lucia de Grimani* 67

3. L'interazione mediata dai nuovi media: riscrivere i legami fra le persone con il linguaggio della psicologia sociale <i>Eugenio De Gregorio, Lavinia Cicero</i>	75
4. Come ascoltare realmente gli <i>end users</i> dei servizi, anche in sanità <i>Lia Alimenti, Eliseo Sciarretta</i>	81
SAGGI	87
1. L'Università di fronte alla sfida digitale. L'esperienza italiana nella costruzione dello spazio europeo della formazione <i>Stefania Capogna, Francesca Greco</i>	89
2. Oltre la formazione a distanza. Comunicazione e formazione visiva tra scuola e famiglia <i>Ida Cortoni</i>	127
3. Open virtual training for excellence in skills development. A learning experience to promote quality teaching <i>Maria Chiara De Angelis</i>	151
4. Distanza, presenza, accesso. Oltre le mura e le gabbie digitali <i>Annalisa Buffardi</i>	181
5. Dig4Life – Il DigComp in un <i>serious game</i> per le scuole superiori <i>Michela Fiorese, Angela Macrì, Vindice Deplano</i>	207

APPROFONDIMENTI	225
1. Apprendimento online o istruzione mista: quali classi per il XXI secolo? <i>Sara Romiti</i>	227
2. Una riduzione della spesa sanitaria può migliorare la salute dei pazienti. Esiti di un'inchiesta nazionale <i>Fulvio Oscar Benussi</i>	235
RECENSIONI	243
Individuo e organizzazione. Suggestioni e chiavi d'interpretazione. Arcipelago di saggi, F. Dafano, Aracne, 2014 <i>Giulia Cecchini, Sara Martini</i>	245
Tra sociologia del linguaggio e società digitale, S. Capogna, Eurilink University Press, 2021 <i>Bianca Delli Poggi</i>	251



# 1. IL MERCATO DEL LAVORO AL TEMPO DELLA PANDEMIA: LE SOFT SKILL E L'EVOLUZIONE TECNOLOGICA

di Luca Riva\*

Nel numero precedente si è iniziato a ragionare su come lo scoppio della pandemia causata dal Covid-19 abbia indubbiamente modificato molte delle dinamiche quotidiane alle quali eravamo abituati, prima di tutto quelle di natura lavorativa.

Per fare questo abbiamo coinvolto alcuni esperti del settore ed abbiamo organizzato una tavola rotonda virtuale alla quale hanno partecipato Alessandro Capezzuoli<sup>1</sup>, Massimiliano Franceschetti<sup>2</sup> e Andrea Fioni<sup>3</sup>.

Con loro abbiamo affrontato il tema delle professioni emergenti, quelle che meglio si adattano a questo periodo di crisi, quelle che potrebbero scomparire o diventare residuali.

Oggi proseguiamo il dibattito con loro, partendo dall'evoluzione delle competenze per l'inserimento nel mercato del lavoro, con particolare riferimento al tema delle *soft skill*.

Rispetto a tale ambito Capezzuoli ha riferito che

“è in corso una rivoluzione dell'organizzazione del lavoro che nei prossimi anni cambierà sicuramente il paradigma a cui siamo stati abituati. Passeremo da un sistema abituato a

---

\* Esperto di politiche del lavoro del Comune di Milano, rivaluca000@gmail.com

<sup>1</sup> Data scientist ISTAT.

<sup>2</sup> Ricercatore INAPP.

<sup>3</sup> Esperto mercato del lavoro Centro Studi Assolombarda.

misurare il tempo come strumento per valutare le prestazioni lavorative ad un sistema che misurerà più efficacemente gli obiettivi raggiunti. In questo scenario, ai lavoratori sarà richiesta una capacità di adeguarsi ai cambiamenti tecnologici e organizzativi, che prescinderebbe dalle tecnologie e dal tipo di organizzazione adottato, ma sarà sicuramente condizionata dalle personali resistenze al cambiamento. L'emergenza sanitaria ha dimostrato che i lavoratori, per raggiungere determinati obiettivi, dovranno essere sempre più autonomi e consapevoli. Dovendo riassumere in una parola la caratteristica che a mio parere faciliterà l'ingresso nel mondo del lavoro utilizzerei sicuramente il termine *smart*, perché rappresenta abbastanza fedelmente un insieme di *soft skill* richieste dalle imprese: adattabilità, consapevolezza, flessibilità, autonomia e capacità di organizzarsi”.

Franceschetti, invece, ha affermato come le competenze trasversali siano sempre più importanti,

“perché oggi tante dimensioni professionali si svolgono in stretta collaborazione con altri professionisti. L'interdisciplinarietà si pone come un tema enorme che sta sempre più pervadendo il mondo del lavoro. Ci sono dei filoni di letteratura che parlano dell'*interprofessional care*<sup>4</sup>.

Ad esempio, le persone che si rivolgono alle strutture sanitarie, sanno che devono entrare in contatto nel loro percorso diagnostico-terapeutico con medici che hanno tipologie di competenze diverse, questi professionisti devono collaborare tra di loro nell'esercizio del proprio lavoro e per il raggiungimento degli obiettivi.

---

<sup>4</sup> Per interprofessionalità si intende lo sviluppo di una pratica coesiva e collaborativa tra professionisti provenienti da differenti discipline, finalizzata a rispondere a bisogni complessi del cliente/utente/ paziente/ cittadino (a seconda dell'ambito di riferimento) – Barbara Sena (Università degli studi Unitelma Sapienza).

Le *soft skill* costituiscono l'aspetto fondamentale in molte professioni per sapersi ben destreggiare, il tema delle competenze costituisce un baluardo all'innovazione tecnologica e quindi permette a diverse professioni di avere un futuro più solido”.

Fioni ha aggiunto che:

“uno dei risultati più chiari che emerge dall'analisi delle competenze richieste dal mercato del lavoro lombardo è che nei lavori del futuro coesistono competenze diverse che hanno origine differente e che concorrono a realizzare un amalgama unico e particolare, funzionale a consentire alle professioni del futuro di far fronte alle sfide poste dalla tecnologia.

Da un lato le *hard skill* digitali sono diventate sempre più necessarie anche per professioni che non sono tecniche in senso stretto, come ad esempio le professioni amministrative, maggiormente a rischio di sostituzione da parte della tecnologia.

Simmetricamente, le *soft skill* cognitive e sociali sono sempre più presenti negli annunci riservati alle professioni tecniche e specialistiche. In particolare, creatività e *problem solving* emergono come le competenze cognitive più richieste, sia per figure professionali *high skilled*, sia per figure *medium* e *low skilled*; inoltre, per le professioni tecniche emergono come decisive anche *skill* relazionali e comunicative”.

Passando al secondo tema oggetto della tavola rotonda virtuale, parliamo dell'effetto dello sviluppo delle nuove tecnologie e dei cambiamenti dovuti alla pandemia, sulla ridefinizione di alcuni profili professionali.

A tal proposito, Capezzuoli afferma che:

“bisognerà ripensare ai luoghi di lavoro, ridimensionarli, rafforzare le dotazioni *hardware* e *software*, potenziare le infrastrutture ICT. Inoltre, sarà necessario pensare ad una mobilità diversa, a spazi urbani adeguati, a tempi di vita differenti e ad una razionalizzazione della spesa pubblica e privata.

A causa della pandemia, molte professioni si sono rivelate inaspettatamente digitali: gli artisti si sono organizzati con dirette *streaming* e storie sui *social network*, gli impiegati (pubblici e privati) hanno continuato a svolgere il proprio lavoro in presenza virtuale”.

Capezzuoli, inoltre, asserisce che:

“questo cambiamento non è esente da rischi: innanzitutto le scelte tecnologiche sono la conclusione di un percorso molto complesso e si adottano a completamento di una serie di cambiamenti ideologici e culturali; poi ci sono gli aspetti sociali e le divisioni tra chi beneficia delle possibilità offerte dalla trasformazione digitale e chi ne subisce le conseguenze, con il rischio di nuove forme di sfruttamento”.

Secondo Franceschetti

“il tema dello *smart working* coinvolge anche il tema dell’organizzazione del lavoro: il lavoro del futuro sarà un lavoro probabilmente molto più destrutturato rispetto a come lo abbiamo vissuto fino ad oggi, spazi interessanti potrebbero nascere per gli analisti che devono ristrutturare i processi lavorativi.

Il tema del tempo libero, dei tempi di vita, dei tempi di lavoro è un qualcosa che muterà, i tempi del lavoro del futuro non saranno necessariamente più quelli del passato”.

Per Franceschetti,

“questo anno di Covid-19 genererà effetti e cambiamenti epocali e, paradossalmente, il nostro Paese non potrà che beneficiarne da un punto di vista occupazionale. Il tema si collega strettamente a tutte le dinamiche della conciliazione lavoro-vita privata e del lavoro femminile, che negli ultimi anni e storicamente, l’Italia ha sempre sofferto. Viviamo un periodo interessante, forse mai come in questa fase le dinamiche socio-culturali possono incidere anche sulla futura economia”.

A conclusione degli interventi, Fioni ha asserito che:

“i ruoli operai diventeranno molto più simili a quelli impiegatizi, con lavoratori che governeranno le macchine da pannelli di controllo o da *consolle*. Anche le realtà produttive di minore dimensione dovranno dotarsi di personale e competenze in linea con gli standard dell’*industry 4.0*.

Nell’attuale scenario le figure realmente nuove portate dalla quarta rivoluzione industriale sono l’analista dati (*data analyst*), l’esperto di sicurezza informatica (*cyber security manager*) ed alcune altre.

A fronte di queste nuove aree di mestiere, però, la maggior parte delle figure professionali impiegate saranno quelle esistenti, ma caratterizzate da un numero maggiore di competenze, oppure dalla compresenza di competenze eterogenee”.

In merito agli effetti della pandemia, Fioni dice che:

“secondo una recente analisi del McKinsey Global Institute, in Europa la crisi potrebbe paradossalmente contribuire ad accelerare alcune transizioni verso le nuove tecnologie. Infatti, i lavoratori più a rischio per l’automazione sono anche quelli più colpiti dalla pandemia causata dal Covid-19. Questa sovrapposizione è particolarmente evidente in un numero di

settori chiave, come il commercio all'ingrosso e la vendita al dettaglio”.

A seguito di questa accelerazione tecnologica e sociale, sarà necessario costruire un nuovo sistema di welfare e sviluppare azioni di politica industriale, di formazione professionale continua e di politica attiva del lavoro adeguate al nuovo scenario in divenire.

## **Bibliografia**

McKinsey Global Institute (10 giugno 2020), «The future work in Europe» in *Discussion Paper* in <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-europe> (consultata a maggio 2022).

Assolombarda e Università Cattolica del Sacro Cuore (2021), *Le professioni del futuro: come la tecnologia e la pandemia modificano il mercato del lavoro lombardo* in [www.assolombarda.it/servizi/formazione/documenti/le-professioni-del-futuro](http://www.assolombarda.it/servizi/formazione/documenti/le-professioni-del-futuro) (consultata a maggio 2022).