

The logo for AIF (Associazione Italiana Formatori) features the letters 'AIF' in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with a green and yellow gradient, while 'I' and 'F' are solid white. The background of the entire cover is a dense pattern of colorful butterflies in shades of blue, teal, green, and orange.

Associazione Italiana
Formatori

You Tube f in

FOR

RIVISTA PER LA FORMAZIONE

NUMERO
MILANO
SETTEMBRE

Promuovere la cultura dell'inclusione: diversity, equity & belonging

Cathy La Torre
Io mi chiamo Cathy

Anna Zanardi Cappon
Tutto D.E.I., niente D.E.I.

Cristina Gamberi
Equità come eco-sistema

FrancoAngeli

vo. Il modo in cui comunichiamo durante un'attività esperienziale può rafforzare o indebolire il suo impatto a seconda che le parole scelte siano in grado di valorizzare la persona e promuovere così una reale apertura all'altro. In questa direzione, le metodologie esperienziali non agiscono nel vuoto, ma trovano la loro massima efficacia quando il linguaggio diventa uno strumento per abbattere barriere, costruire fiducia e creare spazi di apprendimento condivisi. Come sottolinea Marshall Rosenberg nel suo libro *Le parole sono finestre* (oppure

muri), “ciò che diciamo e come lo diciamo può favorire una connessione o innalzare una barriera”. Le parole, dunque, non sono mai neutre: sono veicoli di empatia o strumenti di separazione.

Progetti e metodologie: un filo conduttore di linguaggio inclusivo

I progetti presentati – *ALL IN* di **Gaia Magnosi**, *Tradimenti e Oblii* di **Filippo Maini** e *Piedi, Cuore, Testa e Mani* di **Roberto Sanseve-**

rino, unitamente alla metodologia della narrazione autobiografica di **Margherita Da Cortà Fumei** - hanno offerto un contributo unico, dimostrando come le pratiche formative possano contribuire a generare ambienti più equi e inclusivi quando sono intrecciate con una comunicazione rispettosa e consapevole.

ALL IN: Inclusione lavorativa e trasformazione culturale

Il progetto *ALL IN* – vincitore del Premio AIF Eccellenza per la Formazione del 2024 - presentato da Gaia Magnosi, si è concentra-

to sull'inclusione lavorativa di persone con disabilità intellettive. Attraverso workshop esperienziali e sessioni di coaching, il progetto ha permesso ai partecipanti di sviluppare competenze operative e relazionali, coinvolgendo oltre mille persone tra lavoratori e manager. I workshop hanno incoraggiato un confronto aperto su stereotipi e pregiudizi, portando i partecipanti a rivedere il modo in cui descrivono e percepiscono la disabilità.

Un esempio significativo è stato l'uso di simulazioni e role-playing, durante i quali i partecipanti hanno spe-



Filippo Maini, docente dell'Università di Bologna, ha raccontato il progetto *Tradimenti e Oblii*.

ESPERIENZE e VISSUTI

rimentato su sé stessi l'impatto che le parole possono avere nelle dinamiche lavorative; nei fatti e come sottolineato da Lev Vygotskij, "il linguaggio non è solo uno strumento di comunicazione, ma il mezzo attraverso cui pensiamo e costruiamo la realtà". Questo progetto ha dimostrato che un cambiamento culturale nelle organizzazioni è possibile quando sostenuto da una visione e azione che, congiuntamente, siano in grado di portare a convergenza intenzione e pratiche didattiche veicolate da un uso consapevole del linguaggio per abbattere barriere e promuovere relazioni collaborative.

Tradimenti e Oblii: Narrazione e giustizia riparativa

Il progetto *Tradimenti e Oblii*, presentato da Filippo Maini, ha affrontato il tema della giustizia riparativa attraverso pratiche narrative e laboratori performativi. I partecipanti, un gruppo composto da detenuti e studenti universitari, hanno esplorato temi complessi come il tradimento e l'oblio, trasformandoli in strumenti di riconciliazione e crescita. Come affermava Jerome Bruner, "le narrazioni non solo descrivono la realtà, ma contribuiscono a crearla". Seguendo l'approccio maieutico di Paulo Freire, ogni partecipante è stato invitato a raccontare la propria storia, creando un dialogo basato su empatia e ascolto reciproco. Questo processo è stato sostenuto da una narrazio-

ne che ha evitato giudizi e stereotipi, promuovendo un clima di rispetto e comprensione. In *Tradimenti e Oblii*, la narrazione è diventata un ponte tra mondi diversi, dimostrando come, la comunicazione inclusiva, è essenziale per costruire comunità riparatorie.

Piedi, Cuore, Testa e Mani: Educazione e trasformazione sociale

Il progetto *Piedi, Cuore, Testa e Mani*, illustrato da Roberto Sanseverino, ha affrontato il disagio sociale e la povertà educativa nei quartieri di Scampia e Caivano, utilizzando un approccio olistico. Le dimensioni esperienziale, emotiva, cognitiva e pratica del progetto si sono integrate per offrire opportunità educative e professionali a giovani provenienti da contesti di esclusione.

Un percorso che si è caratterizzato per la creazione di un contesto aperto, inclusivo, attivo e nell'uso del metodo e del linguaggio come strumenti di empowerment. Questo ha permesso di rafforzare l'autoefficacia dei giovani che hanno preso parte al progetto, contribuendo a costruire percorsi di crescita e di valorizzazione della persona, favorendone un'integrazione sapiente all'interno di un territorio complesso. Da questo punto di vista, il progetto non si è limitato a contrastare il disagio, ma ha acceso speranze e costruito futuri, dimostrando che anche nei luoghi più difficili si possono generare spazi di rinascita, dove talento e re-

silienza diventano strumenti di trasformazione sociale e personale.

Narrazione autobiografica: un metodo trasversale

A unire i progetti è stata la metodologia della narrazione autobiografica, presentata da Margherita Da Cortà Fumei. Raccontare la propria storia è un atto di consapevolezza e trasformazione che permette di riflettere sul proprio vissuto e di riconnettersi con gli altri. Nei progetti analizzati, la narrazione ha avuto un ruolo centrale, fornendo un quadro metodologico per esplorare le proprie esperienze e sviluppare nuove prospettive.

Come afferma Bruner, "le storie non solo organizzano la nostra esperienza, ma creano il contesto per il cambiamento". La narrazione autobiografica è stata utilizzata per abbattere stereotipi e promuovere un dialogo aperto facendo leva su un uso del linguaggio non come elemento neutrale, ma come leva e strumento di trasformazione personale e sociale.

Conclusioni: metodologie e linguaggio per un cambiamento duraturo

Il convegno ha dimostrato come, attraverso l'integrazione di metodologie formative trasformative, sia possibile attivare un reale cambiamento sociale e cul-

turale capace di fare della diversità il valore stesso dell'organizzazione. Al contempo, la narrazione autobiografica ha rappresentato l'elemento trasversale utile a costruire consapevolezza, abbattere stereotipi e stimolare il cambiamento. Come scriveva Dewey: "La società cresce grazie alla comunicazione; senza di essa, l'apprendimento non è possibile".

Questo approccio integrato, non solo offre un modello per affrontare le sfide dell'inclusione nelle organizzazioni, ma rappresenta anche una guida per costruire una società più equa, in cui le differenze non siano solo accettate, ma celebrate come strumento di innovazione e crescita collettiva. Attraverso la leva formativa, l'uso sapiente delle metodologie esperienziali e del linguaggio, possiamo creare un futuro in cui ogni voce abbia spazio e ogni storia contribuisca a un cambiamento positivo e duraturo, partendo dalle organizzazioni e propagandosi nella società.

Barbara Neri

Esperta in ambito HR e innovazione didattica.

Copyright © FrancoAngeli

This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial – No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see:

<http://creativecommons.org>

Un modello di apprendimento inclusivo. La formazione *equi-versity* arricchita dal supporto di un *Virtual Coach*

Silvia Pochettino

La base del nostro lavoro di operatori del *Digital Learning* è pensare, progettare e sviluppare prodotti *e-learning* accessibili.

L'accessibilità è un insieme di strumenti e tecniche che rendono i contenuti fruibili a tutte le persone.

Tuttavia, una formazione digitale inclusiva non deve semplicemente rispettare gli standard di accessibilità imposti dalle normative, deve piuttosto offrire a tutti pari opportunità nell'accesso ai contenuti e nel raggiungimento degli obiettivi formativi.

La volontà di fornire pari opportunità significa di fatto personalizzare la *Learning Experience* per adattarla alle esigenze individuali dei discenti, in un'ottica Adaptive Learning.

In questo modo diventa possibile sia andare incontro alle esigenze dettate da specifiche disabilità, sia andare a colmare difficoltà – anche momentanee - legate per esempio a un semplice calo di attenzione.

Partendo da questa esigenza in Piazza Copernico, attraverso il lavoro congiunto di figure interne operati-



ve in varie aree aziendali e tramite collaborazioni con università e centri di innovazione, abbiamo voluto sviluppare un ambiente formativo *equi-versity* il cui scopo primario è il rispetto dei principi di equità, diversità e inclusione.

Combinando la tecnologia avanzata, le sperimentazioni con l'intelligenza artificiale e l'esperienza nell'ambito delle metodologie formative stiamo mettendo in atto una nuova esperienza di apprendimento effica-

ce e personalizzata, che accosta agli altri strumenti già in uso anche un *Virtual Coach* come ulteriore servizio all'interno dei nostri *Learning Objects*.

Perché un *Virtual Coach* ci può aiutare a raggiungere un ambiente *equi-versity*?

La ragione è insita già nella declinazione delle caratteristiche principali di un *Virtual Coach*:

- *interattività*: può interagire con gli utenti attra-

verso chat, video o audio, rendendo l'esperienza formativa più coinvolgente;

- *personalizzazione*: è in grado di adattare in itinere i contenuti e le strategie di apprendimento in base alle esigenze specifiche manifestate dall'utente;
- *accessibilità*: può essere utilizzato in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo, facilitando l'auto-apprendimento.

ESPERIENZE e VISSUTI

Di conseguenza un *Virtual Coach* può essere integrato efficacemente nei prodotti di formazione digitale anche nell'ottica di migliorare e personalizzare l'esperienza di apprendimento, dato che può essere specificamente progettato per offrire:

- *un supporto personalizzato e individuale* durante la fase di studio, rispondendo a domande specifiche, offrendo chiarimenti, e aiutando a smussare eventuali difficoltà;
- *il monitoraggio dei progressi* durante la fase di autoverifica, fornendo report sulle performance formative e feedback immediati sull'apprendimento;
- *la motivazione e il coinvolgimento* tramite un'interazione coinvolgente, che può contribuire ad aumentare l'engagement e a creare un ambiente didattico positivo.

Intelligent Adaptive Learning

Sulla scia di questa visione è nata questa sperimentazione di studio adattivo intelligente, approccio educativo che sfrutta l'intelligenza artificiale (AI) come *partner dell'apprendimento*, con l'intento di regolare dinamicamente il processo anche in base alle interazioni con il discente. Dalla collaborazione tra i team R&S e Produzione di Piazza Copernico e il dottorato industriale Uni-Pegaso è nato il *Virtual Co-*

ach PiCO, tecnologia basata su AI generativa con l'obiettivo di fornire un supporto continuo e personalizzato al fruitore di contenuti formativi, e in grado di soddisfare vari ambiziosi obiettivi: personalizzare, motivare, supportare, fornire feedback, facilitare l'auto-apprendimento, monitorare. Il sistema di tutoring PiCO è realmente intelligente, in quanto non solo risponde alle nostre domande, ma adatta via via i contenuti in base alle esigenze che abbiamo espresso: ne individua le aree di miglioramento, e si adatta alle caratteristiche dell'interazione precedente garantendo la migliore risposta possibile.

Le basi teoriche e lo stato dell'arte

Il fondamento teorico su cui poggia il funzionamento di PiCO sono i 9 eventi di istruzione elaborati da Robert

Mills Gagné, uno dei modelli di progettazione didattica più noti e utilizzati, che per comodità possiamo raggruppare in tre macroaree:

Area Motivazione:

1. Guadagnare attenzione.
2. Informare sugli obiettivi.
3. Stimolare le conoscenze già apprese.

Area Contenuto e Auto-valutazione:

4. Presentare il contenuto.
5. Fornire una guida all'apprendimento.
6. Favorire la messa in pratica.
7. Fornire un feedback.

Area Esperienza:

8. Misurare le conoscenze apprese.
9. Migliorare memorizzazione e trasferimento in un contesto reale.

In sintesi

L'integrazione di PiCO con tutte le altre tecnologie di e-learning vuole rappresen-

tare un passo avanti significativo verso la personalizzazione dell'esperienza formativa. Sfruttare le potenzialità di un *Virtual Coach* in combinazione con tutti gli altri strumenti già esistenti è un progresso importante per migliorare l'efficacia e l'interattività dell'apprendimento.

Lo strumento è in piena fase di sviluppo, già testato e pienamente operativo all'interno delle prime due macroaree (Motivazione e Contenuto), in fase sperimentale avanzata nella macroarea dell'Esperienza.

In ogni caso le prime sperimentazioni hanno registrato delle buone performance, anche in relazione alla contemporaneità delle interazioni e ai tempi di risposta.

Un altro tassello che ci aiuta a migliorare il nostro *ambiente equi-versity*, in divenire costante.



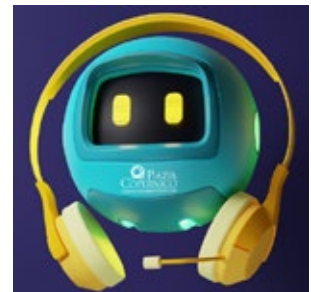
PiCO si presenta, spiega il suo ruolo all'interno del processo educativo, guadagna l'attenzione del discente, lo stimola a utilizzare le proprie conoscenze pregresse, lo informa sugli obiettivi formativi!



PiCO opera per supportare l'apprendimento, verifica se l'obiettivo formativo è stato raggiunto e fornisce un feedback sul risultato raggiunto!



Il discente dovrà dimostrare a PiCO le conoscenze apprese e risolvere casi di applicazione pratica, su cui riceverà un feedback immediato



Silvia Pochettino
Senior partner Piazza Copernico.

Copyright © FrancoAngeli
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial – No Derivatives License.
For terms and conditions of usage please see:
<http://creativecommons.org>

Formare alla Parità di genere. L'esperienza della consulenza nel percorso verso la Certificazione

Ilaria Trainito

L'UNI/PdR 125:2022¹ ha fornito un potente input per dedicare un'attenzione formativa privilegiata ad una serie di tematiche cruciali per garantire un'evoluzione culturale sui temi delle Pari Opportunità. Pillole e-learning, sessioni rivolte al management, percorsi strutturati sulla decostruzione degli stereotipi, sul linguaggio inclusivo e la prevenzione delle molestie trovano spazio nei piani formativi di numerose Aziende. Ma la formazione si esaurisce nel perimetro di queste aule?

Storie di sinergie ed empowerment

Prima T&C, società di formazione e consulenza, sente lo stimolo di raccontare una storia diversa, che capta e valorizza preziosi istanti formativi all'interno di processi ancor più articolati. La storia della consulenza nel percorso verso la certificazione per la parità di genere. Una storia fatta di interrogativi, approfondimenti, sforzi, fitti scambi di mail, call improvvise, riunioni cadenzate, sorprendenti sinergie e traguardi condivisi. Una storia che, spesso, inizia partendo da



una gap analysis, che richiede all'organizzazione di raccontarsi: *“capiamo insieme a che punto siete, lavoriamo per comprendere se le vostre prassi si allineano ai requisiti tecnici e che cosa vi manca”*. Ecco che, in quella fase, è già vivo un primo momento formativo: ci si attende che la consulenza ponga le giuste domande per acquisire le informazioni necessarie, ma in realtà lo scambio è molto più fertile. Avanzare quesiti significa spiegarne il significato, ragionare insieme punto per punto, incontro dopo incontro, sugli indicatori e le necessità normative. Questo è il momento della storia in cui, molte volte, i referenti aziendali diventano consapevoli dell'ampia mole di lavoro che attende.

Le linee guida iniziano ad acquisire una forma, seppure ancora sfumata, af-

fiancate però da una sensazione di smarrimento: *“ti sto seguendo ma sai, a parte qualche webinar, partivo da zero... non mi aspettavo di dover toccare tutti questi aspetti!”*.

È così che, mese dopo mese, l'intervento consulenziale si trasforma in una fabbrica di nuove competenze. Se l'organizzazione aveva assegnato il progetto ad uno o pochi referenti, spesso HR, in poco tempo gli stessi comprendono l'importanza di coinvolgere colleghi e colleghe afferenti a sotto-funzioni specifiche o altre aree. Alla consulenza giungono domande, documenti e dati da svariati interlocutori che progressivamente salgono a bordo, si interessano, si accendono proattivamente.

Il giorno dell'audit il consulente non è più l'unico esperto di parità di genere. Accompagna un team effica-

ce, in apprendimento continuo, che sa muoversi agilmente tra evidenze e nuove procedure. Quel team sente direttamente l'esigenza di pianificare nuovi processi formativi, non soltanto per rispondere ai requisiti, ma per attivare, a cascata, la competenza di *tutto* il Personale. Quel referente inizialmente disorientato di fronte al sistema di gestione afferma: *“adesso lo sento mio”*. Il reale traguardo è questo, oltre all'ottenimento della certificazione. Prima T&C nell'anno appena concluso ha supportato, nel percorso verso questo obiettivo, varie piccole, medie e grandi imprese, le vere protagoniste di questa storia. È grazie a loro se questo processo formativo “alternativo” può innescare stimoli profondi, capaci di fare la differenza.

Ilaria Trainito

Psicologa del Lavoro e delle Organizzazioni, è consulente e formatrice nell'ambito della Parità di genere, del benessere organizzativo e dello sviluppo delle competenze trasversali. Esperta in valutazione e gestione dei rischi psicosociali. E-mail: trainito@webprima.it.

Copyright © FrancoAngeli

This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial – No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: <http://creativecommons.org>

¹ Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che richiede l'adozione di specifici KPI.

Formazione di frontiera, innovativa, personalizzata e senza barriere

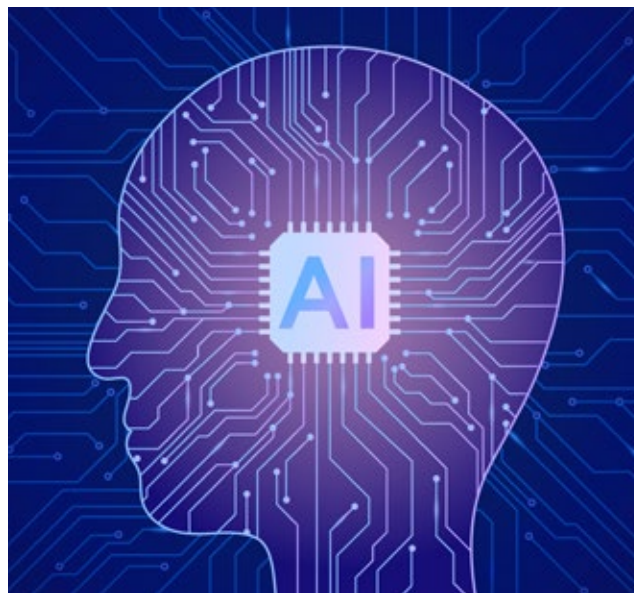
Cecilia Bidorini

Viviamo in un'epoca dove la tecnologia sta rivoluzionando il modo in cui gli enti formativi progettano, erogano e gestiscono i propri percorsi. Tra le innovazioni più dirompenti, l'intelligenza artificiale (IA) è passata dai margini della ricerca accademica al centro del dibattito pubblico, distinguendosi non solo come motore di efficienza ma anche come strumento trasformativo in grado di rendere l'apprendimento più equo, inclusivo e attento alle diversità.

Esplorata durante il XXXVI Convegno AIF, questa prospettiva trova espressione in soluzioni come **Pro-Mate, software gestionale per la formazione AI First** sviluppato per supportare aziende e accademie private nella creazione di esperienze didattiche accessibili e di qualità.

Un acceleratore di inclusione

Le barriere che gestionali intelligenti come ProMate riescono a superare sono cognitive e sociali oltre che fisiche. Grazie a funzionalità come sintesi vocale, sottotitoli automatici e interfacce adattive, offrono infatti nuove opportunità a persone con disabilità, DSA o che



vivono in aree con risorse limitate. Inoltre, strumenti avanzati di profilazione e analisi predittiva personalizzano l'esperienza di ciascun corsista, realizzando su scala globale l'intuizione del pedagogista Benjamin Bloom che già nel 1984 sosteneva il valore dell'affiancamento individuale per migliorare l'apprendimento.

Un alleato strategico, non un sostituto

A frenare l'integrazione degli algoritmi nel mondo dell'educazione, sono le importanti ricadute etiche, malgrado gli interven-

ti delle istituzioni, non hanno finora trovato una risposta condivisa. Tra queste, il timore di una sostituzione del fattore umano.

In un'epoca in cui le incombenze burocratiche rischiano di rallentare i processi strategici e l'operatività quotidiana, ProMate restituisce centralità al valore relazionale. Automatizzando le attività ripetitive e time-consuming - come la redazione dei registri presenze e la reportistica centralizza e semplifica la gestione didattica, amministrativa e commerciale di ogni accademia, permettendo di concentrare risorse e competenze sull'ideazione di proposte flessibili

alle esigenze di questo settore in costante evoluzione.

Prospettive future

Il mercato globale dell'IA applicata all'istruzione è in rapida crescita: stimato 2,82 miliardi di dollari nel 2022 da Grand View Research, secondo Global Market Insights, crescerà del 36,1% annuo arrivando a superare i 10 miliardi entro il 2030. Anche in Italia il trend è positivo, con il Politecnico di Milano che segnala un incremento del 72% negli investimenti delle aziende in soluzioni edtech.

In questo panorama, ProMate si distingue come un partner strategico per i centri di formazione privati e pubblici a cui mette a disposizione strumenti avanzati per modernizzare le operazioni, aumentare l'efficienza e posizionarsi ai vertici di un ecosistema sempre più competitivo.

Cecilia Bidorini
Marketing & Communication Manager Owlise.

Copyright © FrancoAngeli
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial – No Derivatives License.
For terms and conditions of usage please see: <http://creativecommons.org>



VITA ASSOCIATIVA

VITA ASSOCIATIVA

Riconoscere e superare i bias con l'Intelligenza Artificiale

Percorsi formativi per le iniziative di Diversity, Equity & Inclusion

Marco Cocciatelli

Contributo vincitore della call for papers indetta nell'ambito di #OpenAIF in occasione del XXXVI Convegno nazionale AIF.

Introduzione

L'adozione dell'Intelligenza Artificiale (AI) nei processi decisionali e organizzativi porta con sé vantaggi in termini di efficienza, ma allo stesso tempo incrementa l'esposizione delle persone a nuovi rischi, spesso latenti. L'integrazione tra capacità umane e algoritmiche inaugura un'era di "co-intelligenza", in cui le macchine agiscono come collaboratori e coach, trasformando radicalmente il modo in cui pensiamo e lavoriamo (Mollick, 2024).

Un doppio fronte d'azione

L'interazione tra esseri umani e sistemi di AI può diffondere pregiudizi e stereotipi, influenzando negativamente le decisioni strategiche e relazionali. Algoritmi di ricerca e altre tecnologie digitali spesso riflettono le disuguaglianze sociali esistenti, amplificando stereotipi razziali e di genere (Noble, 2018). L'inserimento dell'AI nei processi aziendali comporta una trasformazione della natura del lavoro; è fondamentale che i professionisti

siano in grado di riconoscere e gestire queste criticità (Daugherty e Wilson, 2018).

Una proposta metodologica integrata

Il modello formativo qui proposto si propone di fornire ai discenti gli strumenti cognitivi e operativi per riconoscere i bias e gestire efficacemente l'interazione con l'AI generativa, arginando i possibili esiti negativi dovuti alla creazione e diffusione di biased output. Il percorso si articola in tre fasi:

- 1. Approfondimento teorico:** introduzione dei concetti fondamentali di bias umani e algoritmici. Attraverso case study e discussioni interattive, vengono analizzati gli impatti negativi dei bias a livello personale, relazionale e organizzativo. Gli strumenti teorici offerti creano la base per comprendere le dinamiche sottostanti e sviluppare una consapevolezza critica.
- 2. Laboratori pratici esperienziali:** immergendosi in sfide pratiche basate

sul roleplay, i partecipanti interagiscono con chatbot basati su AI generativa. L'esperienza diretta permette di simulare l'impatto delle distorsioni in situazioni comuni di discriminazione o pregiudizio, e di esplorare soluzioni efficaci per arginarne gli effetti negativi. Il coinvolgimento attivo consente di maturare una comprensione più profonda e critica delle tematiche e di favorire un apprendimento trasformativo (Mezirow, 2003).

- 3. Sessioni di coaching e mentoring guidate da esperti:** i partecipanti ricevono feedback personalizzati e sviluppano piani d'azione per implementare le conoscenze acquisite nelle loro organizzazioni. L'obiettivo è tradurre la formazione in cambiamenti concreti, con particolare attenzione alle sfide legate alla Diversity, Equity and Inclusion (DEI).

Conclusioni

Per rispondere alle sfide poste dalla diffusione dei sistemi AI è fondamentale

investire in percorsi di formazione che sappiano cogliere la complessità delle implicazioni della relazione umano-macchina.

Il coinvolgimento dei discenti in un percorso laboratoriale mediato da esperti consente di sviluppare strumenti critici e operativi per migliorare le competenze personali, relazionali e operative.

Bibliografia

Daugherty P. R., Wilson H. J., *Human + Machine: Reimagining Work in the Age of AI*, Harvard Business Review Press, 2018.

Mezirow J., *Apprendimento e trasformazione: Il significato dell'esperienza e il valore della riflessione nell'apprendimento degli adulti*, Raffaello Cortina Editore, 2003.

Mollick E., *Co-Intelligence: Living and Working with AI*, WH Allen, 2024.

Noble S. U., *Algorithms of Oppression: How Search Engines Reinforce Racism*, NYU Press, 2018.

Marco Cocciatelli

Learning content manager & designer.

Copyright © FrancoAngeli

This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial - No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: <http://creativecommons.org>

Convegno PA

Salvatore Cortesiana, Gianni Agnesa

Costruire reti e capire i nuovi scenari per gestire al meglio le transizioni che interessano la società e le pubbliche amministrazioni. Questi i temi al centro del prossimo Convegno AIF PA che si terrà a Cagliari dal 15 al 17 maggio 2025.

Sono numerose le reti che interessano la PA: reti interne alle organizzazioni, reti tra organizzazioni, reti neurali e intelligenza artificiale, reti territoriali, reti sociali, reti professionali.

Capire gli scenari futuri consente alle PA di anticipare i cambiamenti e prepararsi alle sfide in atto e che verranno, come la transizione digitale e l'intelligenza artificiale, la transizione ecologica, l'invecchiamento della popolazione, lo sviluppo di smart cities e la rigenerazione urbana, la governance multilivello e le nuove forme di rappresentanza, la multiculturalità, il lavoro ibrido e i nuovi modelli di organizzazione del lavoro. Il convegno sarà un ritorno nel capoluogo isolano dopo tredici anni, come riconoscimento dell'impegno di alcune amministrazioni sarde e del lavoro della Delegazione AIF Sicilia-Sardegna-Calabria. La principale novità rispetto agli anni scorsi è la realizzazione la mattina del giovedì, in collaborazione con l'Università di Cagliari, di una sessione interamente dedicata agli studi accademici sui temi del-



Cagliari, sede del convegno PA.

le reti e della costruzione di scenari futuri. Sempre il giovedì, ma nel pomeriggio si realizzeranno dei laboratori partendo da esperienze di diverse PA che coinvolgeranno i partecipanti in esercizi di trasferimento, valutazione, sperimentazione.

La sera si visiterà il Cantiere di Luna Rossa nel porto di Cagliari.

Il venerdì, in cui è stato invitato il Ministro della Funzione Pubblica, sono previste, una *lectio magistralis* e i contributi di giovani ricercatori. Ci sarà quindi la testimonianza dell'Escola d'Administració Pública de Catalunya di Barcellona che porterà il caso di uno sportello per rafforzare la capacità strategica delle Direzioni della Generalitat della Catalogna. Al Convegno sarà abbinato il Premio "Filippo Basile" (per maggiori info: gruppopa-aif@virgilio.it), giunto alla sua XXIII edizione, in memoria del dirigente della regione Sicilia, assassi-

nato nel 1999 dalla mafia.

Il Premio si propone di valorizzare le migliori esperienze formative realizzate dalle PA per lo sviluppo delle risorse umane e il miglioramento dei servizi pubblici. Il Premio Basile rappresenta un momento in cui vengono condivise numerose best practices.

Questo confronto genera ogni anno un network informale, con AIF come snodo, e diventa sempre più esteso anche grazie al sostegno di vari soggetti pubblici, anche in qualità di enti patrocinanti (Dipartimento della Funzione Pubblica, FormezPA, Regioni ed Enti Locali, Università, Ordini professionali).

L'ultima giornata, infine, sarà dedicata alla formazione esperienziale sul tema della sostenibilità.

Si inizierà dall'orto botanico (uno dei più grandi e ricchi in Italia) per analizzare i diversi ecosistemi mediterranei. A seguire una visita del

Centro storico e degli interventi di riqualificazione urbana del fronte mare. Nel pomeriggio outdoor training presso il Parco di Molentargius per comprendere il rapporto tra ecosistemi artificiali e naturali.

Il Convegno AIF PA 2025, così ricco di attività e contenuti, rappresenta, nell'attuale contesto, un'occasione per comprendere lo stato dell'arte e per sviluppare, secondo una logica di "sistema", visioni e risposte adeguate alle sfide dalla PA che cambia e si rinnova.

Salvatore Cortesiana

Coordinatore Gruppo AIF Pubblica Amministrazione, Responsabile Convegno Nazionale e Premio AIF Filippo Basile.

Gianni Agnesa

Comitato scientifico Premio Basile.

Copyright © FrancoAngeli

This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial – No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: <http://creativecommons.org>

VITA ASSOCIATIVA

Le competenze del personale della PA per la produzione di valore (pubblico)

Sauro Angeletti



Roma, Palazzo Vidoni Caffarelli, sede del Ministero della Funzione Pubblica.

La formazione e lo sviluppo del capitale umano sono al centro della strategia di riforma e di innovazione delle amministrazioni pubbliche promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Una buona notizia per le perso-

ne, che sono, per una volta, il “soggetto” e non “l’oggetto” di una riforma da realizzare.

Sotto la spinta degli investimenti del PNRR, le amministrazioni devono rafforzare le politiche di gestione delle risorse umane e i relativi strumenti, a partire dall’a-

nalisi dei fabbisogni formativi. Ma la formazione non è solo una questione “tecnica”: “occorre che le persone e le amministrazioni si appropriino della dimensione “valoriale” della formazione, aumentando ovvero migliorando la consapevolezza del fatto che le iniziative di

sviluppo delle conoscenze e delle competenze devono produrre valore per tre insiemi di soggetti: le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative, innanzi tutto; le amministrazioni stesse; i cittadini e le imprese quali destinate-

ri dei servizi erogati dalle amministrazioni”.

È, questo, uno dei principali assunti della nuova Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025, “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”. La Direttiva pone la “dimensione del valore” al centro delle politiche di formazione e orienta le amministrazioni verso una gestione strategica dello sviluppo delle risorse umane fondata sulla “catena del valore della formazione”:

1. *valore per le persone.* La formazione costituisce un attivatore di competenze fondamentale per lavorare in modo più efficace e consapevole, per conseguire più elevati livelli di performance, ma anche per cogliere opportunità di crescita, di mobilità e di carriera; ha un impatto rilevante all’interno delle amministrazioni, in quanto è strettamente legata alla soddisfazione, alla fidelizzazione, al benessere organizzativo e all’impegno dei dipendenti (la crescita delle persone attraverso la formazione si trasforma in un significativo ritorno in termini di motivazione, senso di appartenenza e soddisfazione lavorativa);
2. *valore per le amministrazioni.* La formazione delle persone che lavorano nella pubblica amministrazione rappresenta un catalizzatore della

produttività e dell’efficienza organizzativa; deve essere progettata e realizzata con l’obiettivo di incentivare l’innovazione ed affrontare in modo consapevole e proattivo le sfide di una amministrazione in continua evoluzione. Anche per questo motivo, la formazione non deve solo fornire alle persone le conoscenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati, ma deve anche (soprattutto) sviluppare una piena consapevolezza del ruolo da loro svolto sia all’interno sia all’esterno del contesto organizzativo dell’amministrazione;

3. *valore per i cittadini e le imprese.* La formazione del personale costituisce, nella prospettiva del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, una delle determinanti della creazione di valore pubblico; quest’ultimo riguarda i benefici e i miglioramenti che i servizi, i programmi e le politiche pubbliche apportano alle comunità e alla società nel suo complesso, comprendendo l’equità sociale, la sostenibilità ambientale e lo sviluppo economico.

Molte sono le novità della Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione, ma anche i “*remind*” per le amministrazioni.

Innanzitutto, la Direttiva qualifica la formazione come “obiettivo di *performance* di ciascun dirigente” che deve assicurare la parteci-

pazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative.

La Direttiva fissa, a partire dall’anno 2025, per dirigenti e dipendenti, l’obiettivo di 40 ore di formazione pro capite, pari ad una settimana di formazione per anno. I risultati della formazione diventano, quindi, concreti, specifici e misurabili. In secondo luogo, la Direttiva pone l’accento sulla formazione per lo sviluppo delle competenze trasversali del personale, necessarie affinché ciascun dipendente accetti e faccia propri gli obiettivi, gli strumenti e le azioni di cambiamento in modo da diventare, a sua volta, promotore di innovazione: *leadership e soft skill*, da un lato, e competenze relative ai principi e ai valori del lavoro nelle amministrazioni pubbliche (etica, inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, privacy, prevenzione della corruzione, etc.), dall’altro; competenze per supportare i processi di transizione delle amministrazioni (transizione amministrativa, che attiva le transizioni digitale e ecologica). In questa prospettiva, la qualificazione della formazione per lo sviluppo delle competenze trasversali si configura come formazione “obbligatoria”, non perché sia prevista da norme, ma in quanto formazione “necessaria”: per conseguire *milestone* e target del PNRR; per realizzare gli obiettivi strategici di valore pubblico specifici di ciascuna amministrazione. Inoltre, ma l’elenco non ha alcuna pretesa di esaurire

stività, la Direttiva rimarca la necessità di sostenere, attraverso la formazione, la crescita delle persone e lo sviluppo delle loro competenze durante l’intero percorso lavorativo per tutta la sua durata (*life-long learning*): in fase di reclutamento (formazione iniziale); nei casi in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni; nelle progressioni professionali e ai fini dell’attivazione delle c.d. “elevate professionalità”; in concomitanza con l’adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro.

Per il conseguimento degli obiettivi sopra richiamati, la Direttiva prevede il progressivo arricchimento dei percorsi formativi in auto-apprendimento fruibili gratuitamente attraverso la piattaforma “Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni”, che può essere integrata in programmi di formazione proposti dalla SNA e da Formez PA, costituendo i primi moduli di tali programmi.

Sauro Angeletti

Direttore dell’Ufficio per l’innovazione amministrativa la formazione e lo sviluppo delle competenze del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Copyright © FrancoAngeli

This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial – No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: <http://creativecommons.org>

VITA ASSOCIATIVA

X Edizione PEF: novità e giurie

Emanuela Truzzi

Il 16 Gennaio è stato pubblicato il nuovo bando del PEF – Premio Eccellenza Formazione per la candidatura dei progetti formativi realizzati nel 2024 e sono presenti due importanti novità. La prima è aver accorpato il **Premio Olimpyus**, con due premiate a riconoscere le buone pratiche finalizzate all'abbattimento delle barriere dell'apprendimento in due differenti aree: la tecnologia e l'innovazione nella metodologia didattica.

La seconda novità è l'istituzione della **Menzione Speciale Fondirigenti**: i piani formativi finanziati da Fondirigenti tramite Conto Formazione e Avvisi, rendicontati nel corso del 2024, saranno valutati da una specifica giuria dedicata. Naturalmente si conferma per il quarto anno consecutivo la **Menzione Speciale Fondimpresa**, e la giuria dedicata sarà coordinata dalla nostra vicepresidente, **Cristina Marino**.

La ricerca di giurati competenti e autorevoli per le altre sei giurie mi ha visto impegnata su più fronti: da una parte la selezione delle tante candidature pervenute, dall'altra l'attività volta a scoprire e contattare figure consone a ricoprire il prestigioso incarico. E per le/i presidenti di giuria la cernita è stata ancor più ardua. Ed ecco i nomi di chi presiederà le giurie del PEF:

Serena Cecconi, Presidente per l'Area Ambiente, Eti-

ca e Responsabilità Sociale. Founder del modello di innovazione sociale Ability Garden, consulente esperta per la Presidenza del Consiglio dei Ministri "Cabina di regia Benessere Italia" e "Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità". **Andrea Fontana**, Presidente per l'Area Comunicazione e Cultura, sociologo della comunicazione, Docente di Storytelling e Narrazione d'Impresa all'Università di Pavia. **Marco Camisani Calzolari**, Presidente per l'Area Digitale e Nuovi Strumenti, cyberumanista, divulgatore scientifico, membro del Comitato Scientifico per la Strategia su IA, collabora con il Dipartimento della Trasformazione Digitale, esperto per ACN, Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale. **Francesca Culasso**, Presidente per l'Area Economia, Nuovi Processi produttivi e Sostenibilità, Docente di Pianificazione e Controllo Strategico e di Advanced Management Accounting presso il Dipartimento di Management dell'Ateneo torinese, già direttrice dello stesso Dipartimento. **Rita Melcarne**, Presidente per l'Area Organizzazione e Risorse Umane, HR Manager in Ducati, Consigliera Nazionale e responsabile Networking in AIDP, Associazione Italiana Direttori del Personale.

Ha rinnovato la sua disponibilità come Presidente per l'Area Salute, Sicurezza



Palazzo Madama a Torino sarà la sede della premiazione della X edizione del PEF

e Benessere Organizzativo **Valeria Capone**, consigliere giuridico, Presidente Commissione Salute e lavoro del Senato della Repubblica. A loro si aggiungono altri nomi influenti in qualità di giurati come **Valentina Parenti**, cofounder e Presidente di GammaDonna, **Susanna Messaggio**, giornalista e ricercatrice, **Claudio Rorato**, direttore scientifico del Politecnico di Milano, **Lorenza Morello**, giurista d'impresa, per citarne solo alcuni. I nomi al completo sono riportati sul sito www.associazioneitalianaformatori.it.

A tutti un ringraziamento per il tempo dedicato, a titolo gratuito, a questa iniziativa. Per ognuna delle 6 giurie saranno presenti una coordinatrice o un coordinatore con ruoli istituzionali in AIF: **Silvia Giudici** per Ambiente, Etica e Responsabilità sociale, **Marirosa Gioia** per Comunicazione e Cultura, **Maria Nigro** per Digitale e Nuovi Strumenti, **Andrea Oglietti** per Economia, **Processi Produttivi e Sostenibilità**, **Daniela Cevenini** per Organizzazione

e **Risorse Umane**, **Priscilla Dusi** per Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo. Personalmente ho l'onore di presiedere la giuria dedicata all'assegnazione dei due Premi Olimpyus, che sarà composta dalle colleghe e colleghi di AIF sopraccitati, coordinati da **Daniele Verdesca**. Le giurie si riuniranno dal 20 al 26 maggio e la raccolta delle candidature terminerà il 30 aprile. Sugerisco con entusiasmo alle socie e soci AIF di partecipare, dimostrando la voglia di mettersi in gioco senza remore per contribuire a dare valore alla formazione di qualità. La cerimonia di premiazione si terrà il pomeriggio di giovedì 26 Giugno in un luogo straordinario, ricco di fascino e storia: **Palazzo Madama** in Piazza Castello a Torino.

Emanuela Truzzi
Responsabile PEF.

Copyright © FrancoAngeli
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial – No Derivatives License.
For terms and conditions of usage please see:
<http://creativecommons.org>

La novità del “Premio Olimpyus” integrato nel PEF

Valorizzare la tecnologia digitale e l’innovazione metodologica quando abbattano le barriere dell’apprendimento, rendendolo accessibile e inclusivo

Daniele Verdesca

Nell’arcipelago frammentato della formazione contemporanea, è oramai palese come i tradizionali confini dell’apprendimento si dissolvano e si ricompongano in geometrie oramai non più codificabili secondo regole desuete. Ciò rende fondamentale, per quei soggetti associativi che vogliono promuovere il valore etico-sociale dell’atto formativo, saper cogliere le innovazioni - di metodo e di senso - che le comunità operose realizzano nei loro ecosistemi di capitale umano. Ed è proprio questa esigenza, di generare senso e prospettiva, che ha portato l’Associazione “Olimpyus” ad accettare l’invito di AIF a integrare il suo omonimo Premio all’interno del PEF - Premio Eccellenza Formazione. Un’integrazione che si configura come un percorso narrativo che prova a restituire valore e visibilità a quei processi formativi che abbiano fatto dell’accessibilità e dell’inclusione la loro più profonda grammatica esistenziale.

Non quindi una sterile celebrazione dell’innovazione tecnologica o di metodo all’interno di un premio ben più che blasonato, bensì un



cambiamento di paradigmi sociologici, che metta al centro i corpi, le esistenze, le traiettorie di apprendimento di coloro che troppo spesso sono stati relegati ai margini. AIF quindi, in stretta collaborazione con Olimpyus, nel PEF 2025 racconterà anche di questa frontiera.

Non solo, cioè, un premio in continuità con la tradizione; ma un vero e proprio osservatorio privilegiato su come la tecnologia digitale possa divenire strumento di ricucitura sociale, di ricomposizione delle fratture generate da un sistema formativo troppo spesso rigido e autoreferenziale.

E anche come l’innovazione metodologica non debba essere considerata solo fine

a sé stessa, rendendola, invece, pratica di cittadinanza cognitiva, ossia possibilità di ri-significare i margini stessi dell’esperienza di apprendimento. Ed è in ciò che acquista senso e prospettiva l’utilizzo di strumenti come l’intelligenza artificiale o il digitale. Assumendo il ruolo di dispositivi che possano ricomporre i tanti *frame* dell’apprendimento; che restituiscono *agency* a chi è stato storicamente escluso dai circuiti formativi tradizionali.

Il Premio Olimpyus, all’interno del più vasto evento del PEF, si configura perciò come un manifesto di un nuovo umanesimo digitale. Dove tecnologia, formazione e inclusione si contaminano

a vicenda, generando nuove pratiche di cittadinanza. Di fatto una dichiarazione di appartenenza. Che considera l’apprendimento non un mero atto d’acquisizione di informazioni o competenze; e che ritiene fondamentale riportarlo - in tutto e per tutto - nell’ambito del “diritto universale”, intrinsecamente teso a travalicare ogni barriera, sia essa fisica, psicologica, socio-economica, religiosa, etnica o di genere.

Daniele Verdesca

Presidente associazione “Olimpyus”.

Copyright © FrancoAngeli

This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial – No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: <http://creativecommons.org>

VITA ASSOCIATIVA

Il Net Forum: un nuovo modello “ecosistemico” di collaborazione

Cristina Marino



Nell'epoca spesso descritta come iperconnessa, complessa e in rapida trasformazione, il Net Forum emerge come piattaforma strategica che rafforza l'Ecosistema del Lavoro e della Formazione trasformando semplici connessioni in legami solidi e duraturi.

Promosso da S3.Studium su incarico di AIF - Associazione Italiana Formatori e con il sostegno di Fondimpresa, questo progetto punta a creare una rete collaborativa tra istituzioni, aziende e professionisti, per dare vita a soluzioni innovative e sostenibili tramite il confronto che avviene durante gli eventi organizzati in presenza e il dialogo avviato online.

L'approccio visionario e i successi della Prima Edizione del 2024

La prima edizione del Net Forum è stata un momento di svolta, coinvolgendo oltre 1.300 partecipanti da agenzie per il lavoro, enti di formazione, istituzioni e fondazioni, in un dialogo su digitalizzazione, sostenibilità ambientale e mutamenti socioeconomici.

Più di 100 speaker, tra politici, manager, esperti di politiche attive, trasformazione digitale e formatori di università e centri di ricerca, hanno animato il dibattito, garantendo il successo dell'iniziativa. Inoltre, 24 organizzazioni hanno sostenuto attivamente il progetto, evidenziandone la

rilevanza e l'impatto.

Il risultato di questo lavoro collettivo è il **Libro Bianco del Lavoro e della Formazione**: un documento che non si limita a proporre “raccomandazioni”, ma offre un piano d'azione concreto per affrontare le sfide future. Presentato al Senato della Repubblica, il **Libro Bianco** contiene misure strategiche come:

- l'adozione di tecnologie verdi per un futuro sostenibile;
- l'introduzione di modelli di formazione continua incentrati sulle competenze digitali;
- investimenti in infrastrutture digitali per ridurre il divario tra domanda e offerta.

Una base concreta per guidare il cambiamento del lavoro e della formazione.

L'obiettivo del 2025? Costruire una Società Intelligente

Per la sua seconda edizione, inaugurata a Milano il 29 novembre 2024, il Net Forum ha lanciato il concetto di *società intelligente*, inteso come una comunità o un sistema sociale che sfrutta strategicamente tecnologie avanzate per migliorare la qualità della vita, promuovere la sostenibilità e affrontare le sfide globali. I principali quesiti posti sono stati i seguenti: 1) come può l'intelligenza artificiale contribuire alla costruzione di una società intelligente? 2) quali impatti ha già avuto sui processi di apprendimento? L'idea della società intelligente si basa su un ap-

proccio multidisciplinare che integra tecnologia, etica, politiche pubbliche e sviluppo socioeconomico, mettendo al centro dell'attenzione la collaborazione tra diversi ambiti per massimizzare i benefici dell'innovazione. L'obiettivo, dunque, è quello di concentrare l'attenzione sull'Intelligenza Artificiale (IA), esplorando l'impatto su lavoro, società e apprendimento, e il potenziale per affrontare sfide comuni agli stakeholder. Attraverso eventi di alto profilo, verrà analizzato come l'IA possa ridefinire processi produttivi, modelli di business e politiche del lavoro, con un occhio attento agli aspetti etici e inclusivi.

Le tappe principali

- **Milano a novembre:** inaugurazione e definizione delle priorità, con rappresentanti istituzionali e imprenditoriali.
- **Capri a maggio:** un workshop esclusivo sul progresso tecnologico e le sfide etiche.
- **Roma a settembre:** summit istituzionale, con presentazione del *Libro Bianco*.

SNAP Learning® e NEXT: le voci del cambiamento

Il Net Forum non si limita agli eventi in presenza, ma vive e si evolve online attraverso la piattaforma SNAP Learning® e la rivi-

sta NEXT, trasformandosi in un ecosistema permanente, collaborativo e dinamico.

SNAP Learning® offre contenuti esclusivi legati all'Ecosistema del Lavoro e della Formazione e un calendario di "eventi satelliti".

Tra questi, l'evento del 10 gennaio 2025 sul Fondo Nuove Competenze ha consentito alla community di interagire con speaker istituzionali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il supporto dei partner del progetto.

La community non si limita a diffondere eventi, materiali e articoli, ma promuove una partecipazione attiva attraverso le Challenge (Sfide), invitando i membri a concretizzare le proprie idee, trasformando la "form-azione" in un vero catalizzatore di cambiamento.

La rivista quadrimestrale NEXT - Strumenti per l'innovazione e l'apprendimento, fondata da Domenico De Masi negli anni '80 e diretta da Angelo Lomonaco, funge da cassa di risonanza scientifica per le attività e le ricerche del Net Forum.

NEXT, insieme agli altri canali mediatici come FOR, il media kit, i canali social e la newsletter dedicata, diffonde conoscenze sui trend emergenti, promuove best practices e valorizza i contributi dei protagonisti del settore, consolidando il ruolo del Net Forum come motore di innovazione e apprendimento.

Gli obiettivi concreti e misurabili del progetto

Il Net Forum mira a generare degli impatti diretti su lavoratori, aziende, territori e istituzioni:

- **Sviluppo di competenze digitali:** Sostenere i lavoratori nella transizione verso ruoli emergenti, sviluppando competenze specialistiche e una maggiore consapevolezza digitale.
- **Valorizzazione delle imprese:** Offrire strumenti pratici per accrescere l'efficienza e l'adattabilità delle imprese, rispondendo alle trasformazioni digitali e organizzative.
- **Rafforzamento delle politiche attive del lavoro:** Promuovere soluzioni da integrare nei bandi e nelle strategie formative, per renderle più efficaci per i destinatari.
- **Promozione del dialogo intersettoriale:** Favorire sinergie tra stakeholder diversi è la chiave fondamentale per il cambiamento.

In questo modo, Net Forum diventa il punto di riferimento per l'innovazione nel sistema formativo e lavorativo italiano. Con un approccio integrato e lungimirante, il progetto intende accompagnare il Paese verso un futuro del lavoro più inclusivo, resiliente e tecnologico. Grazie al sostegno di istituzioni,

fondi interprofessionali e aziende, il progetto sta già trasformando le politiche attive del lavoro e creando strumenti concreti per affrontare le sfide del domani.

Il Net Forum è responsabilità condivisa.

Non è solo un evento, ma una comunità di azione e innovazione che plasma un futuro del lavoro più inclusivo e tecnologico. Attraverso il networking, il Net Forum offre un accesso esclusivo a leader del settore, decisori delle politiche attive, rappresentanti istituzionali e formatori di spicco, aprendo nuove opportunità di collaborazione. I contenuti, orientati al *futureing*, anticipano le tendenze e coinvolgono relatori e policy maker di rilievo, con l'obiettivo di migliorare il tessuto economico e sociale tramite gli strumenti concreti della formazione e delle politiche attive del lavoro.

Ognuno, compreso chi legge, ha il diritto e il dovere di contribuire al cambiamento e di essere protagonista dell'innovazione. Ogni voce conta, ogni idea può fare la differenza.

Cristina Marino

Vice presidente nazionale AIF.

Copyright © FrancoAngeli

This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial – No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: <http://creativecommons.org>

Riscoprire i maestri della formazione: un viaggio tra passato, presente e futuro

Beatrice Lomaglio

Nel 2025, l'Associazione Italiana Formatori giunge a un traguardo significativo: 50 anni dalla sua fondazione.

Tra le iniziative con cui celebreremo questa importante ricorrenza, spicca un progetto dal profondo valore culturale e professionale: un ciclo di **gruppi di lettura dedicati ai grandi maestri della formazione**, le cui opere hanno lasciato un segno profondo nella nostra disciplina, oltre che nella storia della nostra associazione.

L'eredità dei grandi maestri della formazione

La formazione non è solo una pratica, ma una disciplina che si nutre di pensiero, ricerca e confronto. La collana AIF pubblicata da FrancoAngeli, da decenni punto di riferimento per i professionisti del settore, rappresenta un patrimonio prezioso per chi si occupa di formare persone, organizzazioni e comunità. Con questa iniziativa, vogliamo tornare a interrogarci sull'eredità lasciata dai grandi maestri e maestre della formazione: quali intuizioni sono ancora attuali? Quali strumenti possiamo adattare al presente? Quali lezioni possiamo portare nel futuro? Il ciclo di gruppi di lettura offrirà ai soci AIF la

possibilità di **riscoprire sei opere fondamentali della collana AIF**, rileggendole insieme ad altri professionisti della formazione e discutendone con gli autori o con chi, oggi, ne custodisce il pensiero. Un'occasione unica per intrecciare riflessione individuale, confronto collettivo e dialogo diretto con chi ha scritto pagine importanti della nostra storia professionale.

Come funziona l'iniziativa

Ogni gruppo di lettura avrà circa **un mese e mezzo di tempo** per leggere o rileggere l'opera in questione. Al termine di questo periodo, si terrà un **incontro online**, dove i partecipanti potranno confrontarsi direttamente con l'autore o con un esperto che ne ha raccolto il testimone. Gli incontri saranno l'occasione per approfondire il contenuto del libro, discuterne il significato e riflettere sulle sue applicazioni concrete nell'attuale pratica professionale.

I primi tre appuntamenti: un viaggio tra progettazione, relazioni e bellezza

Il calendario 2025 si apre con tre opere che affrontano temi fondamentali e senza

tempo della formazione:

- **27 febbraio 2025.** *Progettare la formazione* di **Maurizio Castagna**. Un testo che analizza i fondamenti della progettazione formativa, esplorando i processi che trasformano un'idea in un intervento efficace e mirato. Durante l'incontro, l'autore ci guiderà attraverso i principi del suo approccio, aiutandoci a capire come coniugare creatività e rigore nella progettazione. Rifletteremo inoltre su come l'avvento del digitale e dell'intelligenza artificiale abbia avuto un impatto sulle modalità di progettazione dei percorsi formativi.
- **17 aprile 2025.** *I porcospini di Schopenhauer* di **Consuelo Casula**. Un libro che affronta con grande sensibilità il tema delle relazioni interpersonali nella formazione, ispirandosi alla celebre metafora dei porcospini di Schopenhauer. L'autrice ci condurrà in una riflessione sul delicato equilibrio tra prossimità e distanza nelle dinamiche relazionali, un tema centrale per ogni formatore.
- **26 giugno 2025.** *Perché è bello ciò che è bello* di **Piero Trupia** (ricordato da **Marco Minghetti**). Un'opera che esplora il ruolo della bellezza nella formazione e nella comunicazione.

Marco Minghetti ricorderà il pensiero di Trupia, partendo dal libro, ma ricordando anche altri capisaldi del pensiero di Trupia a partire dalle sue riflessioni sul potere di convocazione.

Un invito a riflettere insieme

Partecipare a questi gruppi di lettura significa non solo riscoprire il pensiero di chi ha influenzato profondamente la nostra professione, ma anche contribuire a un dialogo che guarda al futuro. Con questo progetto, AIF desidera offrire a tutti i soci un'occasione di crescita e confronto, riaffermando l'importanza del pensiero critico e della condivisione come pilastri della nostra comunità professionale. Il viaggio proseguirà nella seconda parte dell'anno con la rilettura di altri tre classici della collana AIF FrancoAngeli. Per rimanere aggiornato sull'iniziativa visita il sito www.associazioneitalianaformatori.it e seguici sui nostri account LinkedIn, Facebook e Instagram.

Beatrice Lomaglio
Presidente nazionale AIF.

Copyright © FrancoAngeli
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial – No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: <http://creativecommons.org>

#SAVETHEDATE

XXXVII CONVEGNO NAZIONALE AIF

LODI, 9-10-11 OTTOBRE 2025

Guardare oltre.

Valorizzare l'eredità,
coltivare il desiderio.



Associazione Italiana Formatori