

Eterni studenti per forza nell'era della digitalizzazione

Con l'avvento della digitalizzazione diventa cruciale - per le imprese e per lo Stato - focalizzare i propri investimenti sulla formazione continua, che assumerà sempre più il ruolo di 'riqualifica continua'.

È indubbio che intelligenza artificiale e automazione stiano non solo irrompendo nella vita quotidiana di ognuno di noi, ma soprattutto in quella di grandi e piccole aziende, modificando in maniera sostanziale le loro modalità operative. Ciò comporta innumerevoli vantaggi per la maggior parte delle imprese, che potranno incrementare la propria produttività e sfruttare nuove fonti di guadagno, date ad esempio dalla monetizzazione dei dati.

Per la Svizzera - una nazione povera di risorse naturali ma forte esportatrice di servizi, da numerosi anni riconosciuta quale nazione più innovativa e competitiva al mondo nell'ambito del *Global Innovation Index* e del *Global Competitive Index* - è fondamentale cogliere le opportunità legate a queste tecnologie per mantenere la propria competitività a livello globale. Il dibattito pubblico sul tema della digitalizzazione verte però troppo spesso sulla supposizione che l'intelligenza artificiale porti quasi esclusivamente all'eliminazione di posti di lavoro sostituiti dall'automazione. È invece necessario focalizzarsi piuttosto sullo spostamento del lavoro verso compiti produttivi, considerando che le macchine si possono occupare del "lavoro sporco". L'idea di fondo consiste nell'offrire ai professionisti più tempo da dedicare al contatto umano e a progetti che richiedono creatività, intuito e un pensiero fuori dagli schemi. Pensiamo ad esempio a un medico che, sfruttando l'intelligenza artificiale, potrà diagnosticare una malattia rara basandosi non solo sulla propria esperienza, ma sfruttando i dati raccolti in decine di

migliaia di casi analoghi in tutto il mondo. Più che di una dislocazione di posti di lavoro, si dovrebbe pertanto parlare di un trasferimento dei compiti.

Di fronte all'entità di questi cambiamenti è pertanto essenziale non seguire l'istinto, che ci porterebbe a ostacolare la transizione, aggrappandoci nostalgicamente al presente, ma considerare l'efficacia dei contributi che queste tecnologie apportano alle imprese e alla conseguente crescita economica. È pertanto cruciale, sia per gli Stati, sia per le aziende (anche di piccole dimensioni), abbracciare le nuove tecnologie, affrontando la transizione della forza lavoro e le sue ripercussioni. Fondamentale è dunque riuscire a fornire agli attori coinvolti gli strumenti necessari per superare il mutamento con successo: da un lato sul piano della formazione e della (ri)qualifica professionale, e dall'altro dando un sostegno tangibile al processo di cambiamento di lavoro dei singoli.

Agli Stati il compito di investire in nuovi modelli formativi, in sistemi che facilitino la transizione dei lavoratori da un'impresa all'altra e in strutture che incrementino la collaborazione tra il settore pubblico e quello privato. Di ottimo auspicio, per quanto concerne la formazione e il trasferimento delle conoscenze tra pubblico e privato, sono sicuramente le conclusioni del rapporto del Segretariato di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (Sefri) sulle sfide della digitalizzazione nel campo nell'educazione e della ricerca, che sottolinea come la Svizzera offra un'ottima premessa agli imminenti cambiamenti legati alla digitalizzazione.

© Foto Giacomo Bianchetti



Stefano Lappe, giurista presso lo studio legale Merlini e Nicora e già presidente del Circolo Giovani Giuristi.

Il sistema formativo elvetico - differenziato, complementare e affidabile - è infatti la base fondamentale per far fronte alle conseguenze della digitalizzazione. Il settore dell'istruzione deve essere infatti in grado di reagire in modo flessibile alle nuove esigenze: sia dal profilo della forma che del contenuto. L'offerta formativa deve essere rivista con una cadenza molto rapida (così da adattarsi ai nuovi sviluppi), articolarsi attorno agli ambiti nodali per la digitalizzazione - non è certamente un caso che la Confederazione incentivi già da alcuni anni gli interessi degli studenti per le materie Mint (matematica, informatica, scienze naturali e tecniche) - e infine focalizzarsi sul metodo di apprendimento. Per formare la nuova generazione di lavoratori che sarà chiamata a cambiare professione numerose volte durante la propria carriera diventa infatti di capitale importanza inquadrare il percorso di studio sulla capacità di apprendere stessa e sulla re-



silenza, stimolando il senso di curiosità e di pensiero critico, allontanandosi da un sistema puramente nozionistico.

Se da una parte lo Stato è chiamato a fare la sua parte, d'altro canto le imprese devono essere pronte a investire risorse sufficienti nella formazione sul posto di lavoro, permettendo ai lavoratori di mettersi in gioco per ampliare giornalmente le proprie competenze.

Garantire la riqualifica professionale e consentire ai singoli individui di apprendere nuove 'skills' nel corso della loro vita è una sfida epocale. Alcune grandi multinazionali, come ad esempio Sap in Germania e AT&T negli Usa, hanno già dato avvio all'implementazione di programmi di riqualifica dei loro impiegati per affrontare il costante bisogno di nuove abilità e formare nuovi talenti. Le società con programmi di formazione continua efficaci saranno infatti quelle meglio posizionate per affrontare i cambiamenti tecnologici e sociali, sempre più repentini. Piattaforme didattiche come ad esempio Udacity o Coursera fungeranno da ottimo supporto, offrendo corsi di formazione specialistici online (le cosiddette nano-lauree) a milioni di utilizzatori e collaborando con svariate aziende per lo sviluppo di programmi formativi personalizzati. Sta infine al singolo scoprire nuovi settori, cogliendone le opportunità e individuandone le insidie, proponendo soluzioni creative e diventando, pertanto, un vero e proprio 'eterno studente'.

Per informazioni:
www.giovanigiuristi.ch