

Sam Altman, il papà di ChatGPT e l'intelligenza artificiale: “Non dormo la notte se penso ai rischi e alla mancanza di regole”



Il rischio che l'AI diventi incontenibile è dietro l'angolo, per questo Altman sta insistendo sul concetto di “prevenire è meglio che curare”, mettendo in guardia tutti

Reskilling e Upskilling: la più grande tendenza nel

reclutamento



Il 2020 e il 2021 sono stati anni complessi per il mondo del lavoro, ma sono stati anche un grande strumento per comprendere quali sono le tendenze dell'industria mondiale nell'ambito della gestione dei propri dipendenti. I lavoratori sono spesso stati costretti a lavorare a distanza e ripensare il proprio metodo di lavoro, facendo sì uso delle proprie competenze ma cercando di acquisirne di nuove.

In questo contesto è diventato chiaro che il reskilling e l'upskilling sono la soluzione ideale per assicurare il successo delle aziende e dei dipendenti. Qual è però il significato di reskilling e il significato di upskilling? Qual è la differenza e in che modo possono essere usati? In questo nostro articolo vi illustreremo tutte le informazioni di cui avete bisogno.

Cosa sono il reskilling e l'upskilling e qual è la differenza

Prima di capire come utilizzare questi concetti in pratica, bisogna capire qual è la differenza tra i due, partendo dalla

definizione.

Cos'è il reskilling?

Se vi state domandando cos'è il reskilling, è presto detto. Si tratta della procedura che porta allo sviluppo di nuove competenze che permettano al lavoratore di andare a ricoprire un differente tipo di ruolo all'interno dell'azienda per la quale lavora.

Cos'è l'upskilling?

L'upskilling, invece, è il processo di formazione attraverso il quale un lavoratore espande le conoscenze o acquisisce nuove competenze legate al campo di lavoro nel quale già lavora e del quale ha già esperienza.

Qual è la differenza tra reskilling e upskilling

Ora che sappiamo cosa significa reskilling e upskilling, è necessario fare un passo aggiuntivo e comprendere appieno qual è la differenza tra upskilling e reskilling.

Pur vero che entrambe le procedure mirano a far imparare ai lavoratori professionisti competenze e conoscenze che non possiede, il punto di partenza è molto diverso e di conseguenza il tipo di percorso di formazione da intraprendere è differente.

L'upskilling è pensato per fare in modo che una persona diventi più abile nel proprio lavoro, senza allontanarla dal proprio ambito. Questa procedura è da eseguire se la posizione coperta è ancora attuale e se tutto quello di cui si ha bisogno è che il dipendente sia al passo con le novità del settore o, semplicemente, che migliori il proprio rendimento o si occupi di mansioni più complesse.

Il reskilling, invece, è finalizzato alla riqualificazione di una persona abile, le cui competenze pregresse non sono però più utili per la nuova direzione della società per la quale lavora. Il mercato cambia rapidamente, a causa di evoluzioni tecnologiche o limitazioni situazionali (come una pandemia che costringe al lavoro da remoto), e alcune mansioni potrebbero essere presto desuete. Invece di abbandonare i lavoratori di talento e i professionisti dell'azienda, il reskilling permette di riposizionarli all'interno della compagnia, con tutti i vantaggi conseguenti.



I benefici di upskilling e reskilling per i lavoratori e le aziende

Prima di andare a progettare il reskilling o l'upskilling dei propri dipendenti, bisogna avere ben chiaro quali sono i vantaggi di entrambe le procedure.

I benefici dell'upskilling

L'upskilling porta benefici sia ai dipendenti che alle aziende. I lavoratori professionisti hanno infatti l'opportunità di migliorare le proprie competenze, sentirsi più soddisfatti del proprio operato e vedere la possibilità di crescita professionale. Le aziende, di conseguenza, riescono a crearsi un organico più produttivo e felice.

Secondo la compagnia [Robert Half](#), una cultura interna che promuove la formazione e l'upskilling porta il tasso di ritenzione dei dipendenti al 30-50%. [Gallup](#) aggiunge che i lavoratori professionisti che sentono di poter sfruttare al meglio le proprie competenze hanno il 15% di possibilità in meno di licenziarsi. Questo significa che la forza lavoro delle aziende potrà contare su un morale più alto e una coesione interna maggiore.

Tutto questo porta ovviamente vantaggi diretti alle aziende. L'upskilling, oltre a migliorare il morale dei dipendenti, fa sì che siano più efficienti nel proprio lavoro. Dobbiamo infatti ricordare che nuove tecnologie e l'alta competizione rischiano di rendere l'offerta di un'azienda obsoleta: fare in modo che il proprio team abbia tutte le competenze necessarie e sia sempre al passo con le ultime tecniche lavorative permette di mantenere la propria offerta soddisfacente agli occhi del cliente.

L'upskilling ha anche un positivo effetto secondario: rende le aziende più interessanti per potenziali talenti in cerca di lavoro. Presentarsi come una società disposta a supportare i propri dipendenti sul lungo termine tramite la formazione interna, rende più attraente una posizione lavorativa.

I benefici del reskilling

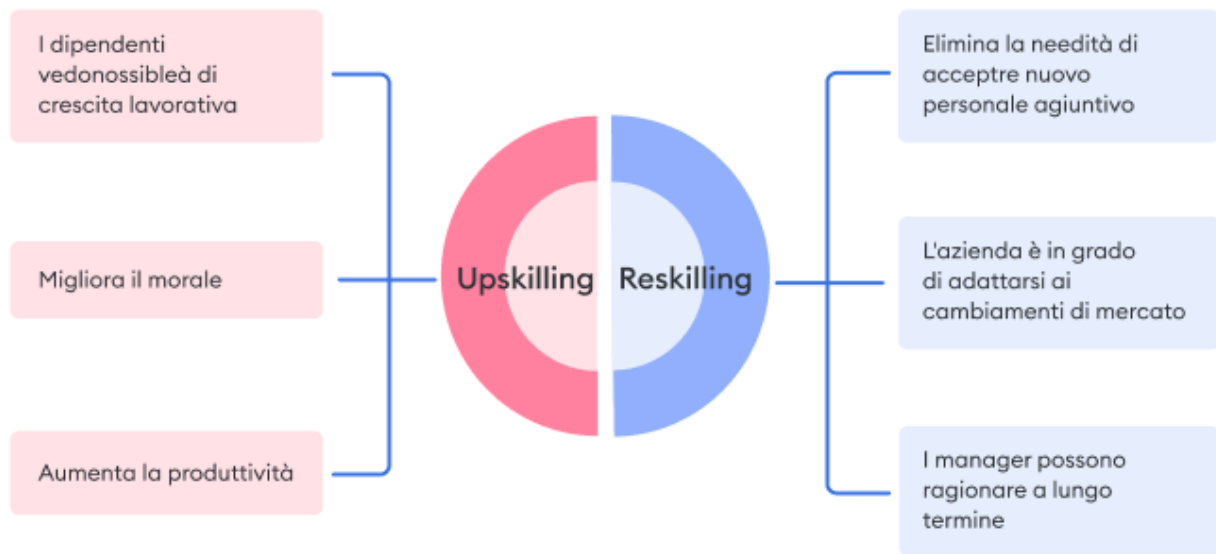
Alle volte, però, un'azienda ha bisogno non solo di migliorare la propria offerta, ma ampliarla e modificarla. Potreste

pensare che in tale situazione l'unica soluzione sia assumere nuovi professionisti specializzati con nuove competenze, ma non è così. Il reskilling è una pratica alternativa sempre più di tendenza negli ultimi anni tra le aziende.

I processi di assunzione e il licenziamento di dipendenti hanno dopotutto costi significativi e investire direttamente sul proprio personale può portare a un risparmio sul lungo termine. Ricordiamo inoltre che un nuovo dipendente richiede comunque di un periodo di formazione iniziale per fargli comprendere tutti i dettagli del suo lavoro: un processo che ha i propri costi.

Il reskilling non garantisce benefici unicamente ai livelli più bassi, ma anche per i manager. Aver accesso a progetti di formazioni rende più semplice per gli organizzatori e i supervisori la gestione del team e dei piani aziendali a lungo termine.

È chiaro che è necessario selezionare i dipendenti migliori per il reskilling. Una buona idea è scegliere persone che, di propria iniziativa, tendono ad ampliare i propri orizzonti e ad apprendere nuove competenze legate alla propria posizione lavorativa. Inoltre, è bene scegliere persone che sono in grado di organizzare il proprio tempo nel migliore dei modi: un processo di reskilling deve avvenire di pari passo con i compiti quotidiani e scegliere persone che saranno in grado di sopportare tale carico di lavoro è importante.



Come eseguire upskilling e reskilling tramite l'eLearning

Ora che abbiamo capito cosa sono l'upskilling, il reskilling e i relativi benefici, è tempo di comprendere in che modo è possibile eseguire queste procedure di formazione per potenziare la propria forza lavoro e migliorare le competenze e l'efficienza della propria azienda.

Vi sono molteplici strade che è possibile seguire. Uno dei metodi è assumere dei professionisti di coaching che possano lavorare a stretto contatto con i dipendenti per identificare i problemi e capire in che modo esercitare nuove competenze e ottenere nuove conoscenze. Un coach può lavorare in remoto o direttamente all'interno dell'azienda.

Un'altra soluzione è l'affiancamento. Un dipendente che deve apprendere competenze e conoscenze già note a una parte dei dipendenti può affiancare i propri colleghi più esperti e osservare il loro lavoro quotidiano per comprendere cosa deve essere fatto. Il lavoratore inizia quindi a svolgere nuovi

compiti pian piano.

Una terza soluzione è l'eLearning. Si tratta per certo di uno degli strumenti più potenti e flessibili tra quelli a disposizione di un'azienda. Un corso di formazione, dopotutto, è disponibile a qualsiasi ora e in qualsiasi luogo visto che basta un semplice computer o anche un dispositivo mobile, come tablet e smartphone. Un corso online è anche una soluzione rapida che permette di focalizzarsi solo sulle competenze più importanti.

Un corso di formazione eLearning può essere ovviamente comprato, ma in questo caso è fondamentale assicurarsi che vada a coprire ogni argomento che il proprio dipendente ha bisogno di apprendere per il proprio lavoro. Non scordate, inoltre, che i migliori corsi di formazione sono alle volte in altre lingue e questo vi richiederebbe un ulteriore investimento per ottenere una traduzione efficace. Infine, vi sono in ogni azienda certe dinamiche o necessità uniche che richiederebbero comunque delle integrazioni.

Per questi motivi, molte aziende prendono in considerazione l'idea di creare internamente dei corsi di formazione eLearning. In questo modo, si ha a disposizione uno strumento ottimizzato, riutilizzabile senza costi aggiuntivi e – in caso – modificabile in modo rapido per adattarsi a nuove necessità palesatesi col tempo. Uno strumento facile che permette di creare corsi senza conoscenze tecniche è [iSpring Suite](#). Ti suggeriamo di [scaricare la sua versione di prova](#).

In che modo, quindi, è possibile eseguire upskilling e reskilling tramite eLearning? Ecco i passaggi fondamentali.

Passo 1. Identificare le competenze da apprendere

Il primo passo per il reskilling e l'upskilling è l'analisi e l'identificazione delle competenze datate e che devono essere

sostituite o ampliate tramite un corso di formazione.

Possiamo fare un facile esempio: un'azienda può capire che il suo bisogno futuro di sviluppatori di software non sarà soddisfatto dal personale attuale; tuttavia, ha dipendenti in altri ruoli, ad esempio il personale di supporto IT, che probabilmente hanno la capacità di imparare con successo quel set di competenze. Questi dipendenti hanno già familiarità con alcune delle tecnologie relative a tale lavoro e con i processi di business dell'azienda. Sapere su quali competenze lavorare e chi sottoporre ad upskiling e reskilling è quindi il primo passo.

Passo 2. Preparare un programma di formazione

In questa fase, è necessario comprendere in che modo insegnare al proprio lavoratore nuove competenze, definire obiettivi di apprendimento specifici e cose saranno organizzati.

Continuando con l'esempio precedente, per riqualificare il nostro personale di supporto IT come sviluppatore di software, il programma di formazione includerebbe moduli eLearning che coprono i concetti di base dell'ingegneria del software, spiegazioni teoriche di programmazione, più una serie di moduli su linguaggi di programmazione specifici utilizzati dall'organizzazione, come PHP o Python.

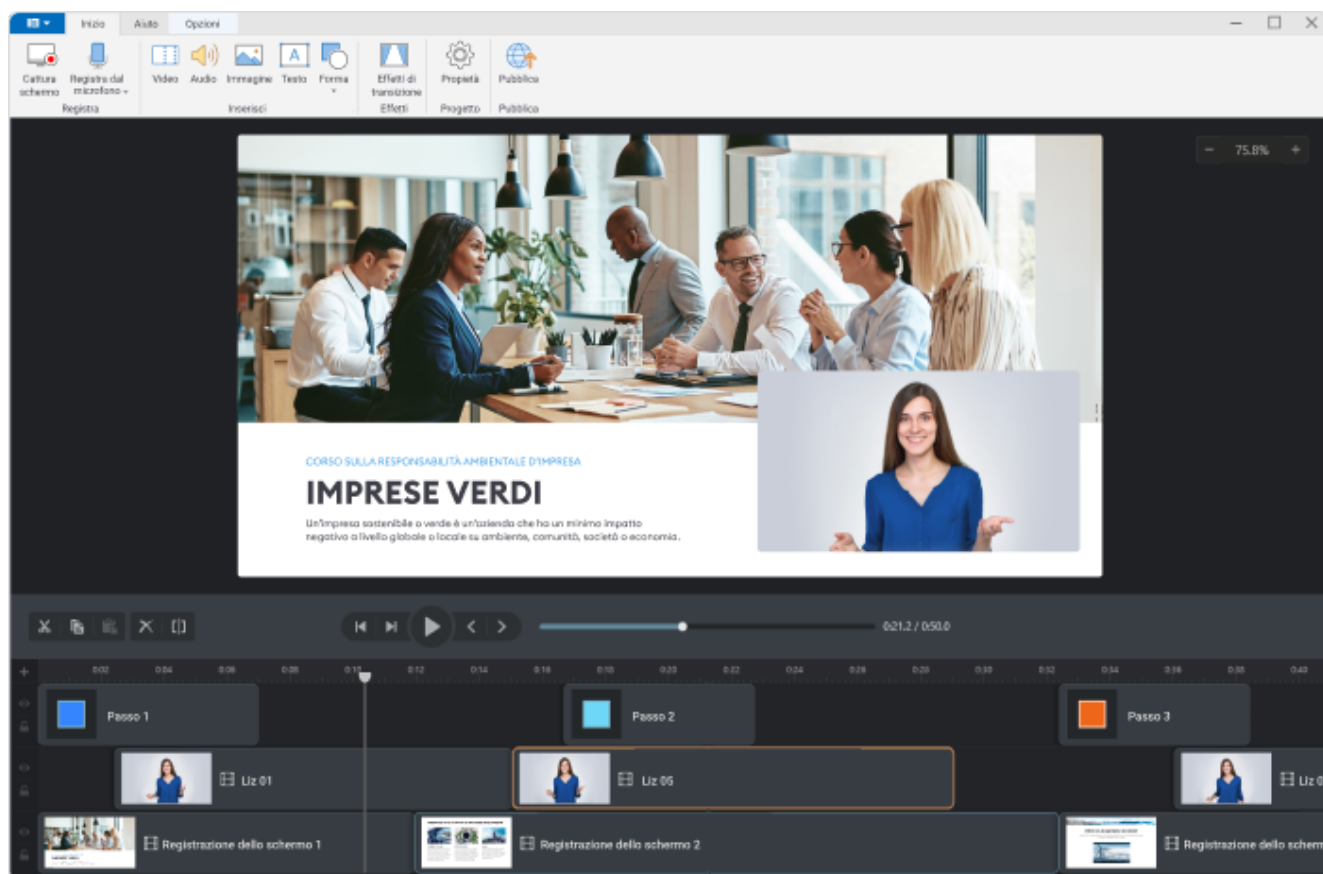
Passo 3. Preparare il materiale per la formazione

Una volta che si sa quali sono le competenze da insegnare, quali sono le persone adatte e quali sono le componenti fondamentali da includere in un corso di formazione, non resta altro da fare se non creare il proprio corso.

Per fare ciò, è necessario uno strumento di authoring completo che permetta di creare corsi di formazione. Una delle scelte

migliori è [iSpring Suite](#), ideale per corsi di formazione di upskilling e reskilling. Questo set di software permette di creare un corso eLearning a partire da PowerPoint. Si tratta in altre parole di uno strumento semplice e alla portata di tutti.

Cosa si può creare all'interno di iSpring Suite? Prima di tutto, è possibile registrare delle videolezioni: ad esempio, un membro del personale già qualificato può presentare tutti gli elementi più importanti della propria posizione di lavoro. Un tutorial video può essere riguardato in qualsiasi momento, per avere sempre accesso a tutte le informazioni necessarie.

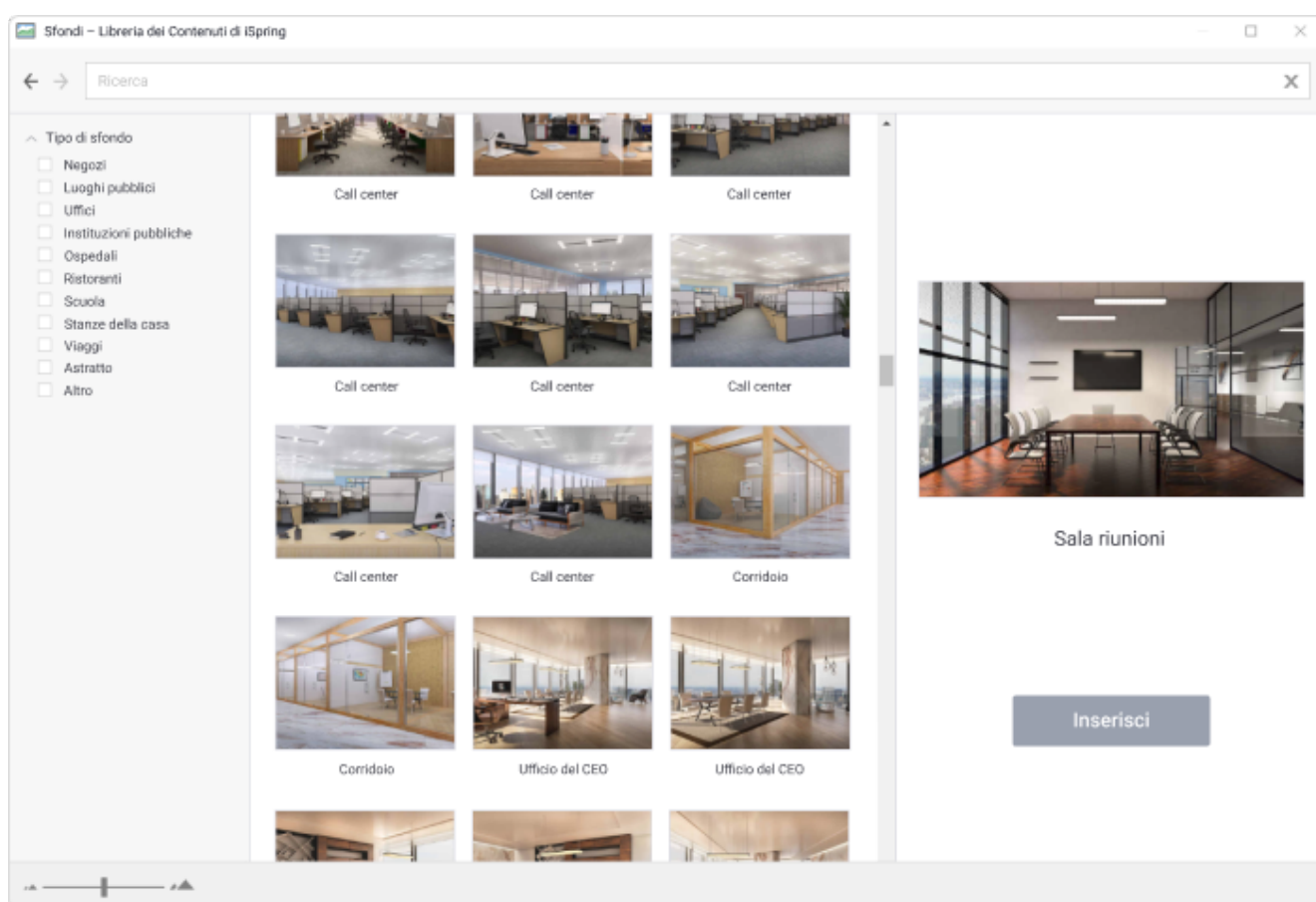


Inoltre, è possibile registrare lo schermo del computer per mostrare ai dipendenti specifiche azioni da eseguire con un programma di proprietà dell'azienda. All'interno del video è poi possibile aggiungere una narrazione audio, inserire una serie di note scritte che aggiungano dettagli o facciano notare particolari sullo schermo, così da rendere il tutorial chiaro e completo. È possibile anche aggiungere musica, effetti grafici e molto altro: iSpring Suite contiene tutti

gli strumenti necessari per fare editing video, quindi non è richiesto di passare attraverso altri software.

Nel caso nel quale non siate esperti e vogliate realizzare corsi di formazione in modo rapido, iSpring Suite include anche una libreria di contenuti già pronti, nella versione Max. Si tratta di blocchi che propongono una struttura chiara, nella quale è poi possibile aggiungere solo le informazioni che volete trasmettere. Con pochi click è possibile modificare immagini ed effetti già posizionati, così da personalizzare la diapositiva ed evitare di doverla ideare di proprio pugno.

[iSpring Suite Max](#) include 450 modelli di diapositive, oltre 65,000 immagini di personaggi (300 foto per 212 persone diverse), 1,025 immagini di diversi luoghi a diverse ore, così da creare un chiaro contesto per ogni contenuto proposto.



Passo 4. Proponi ai dipendenti il tuo

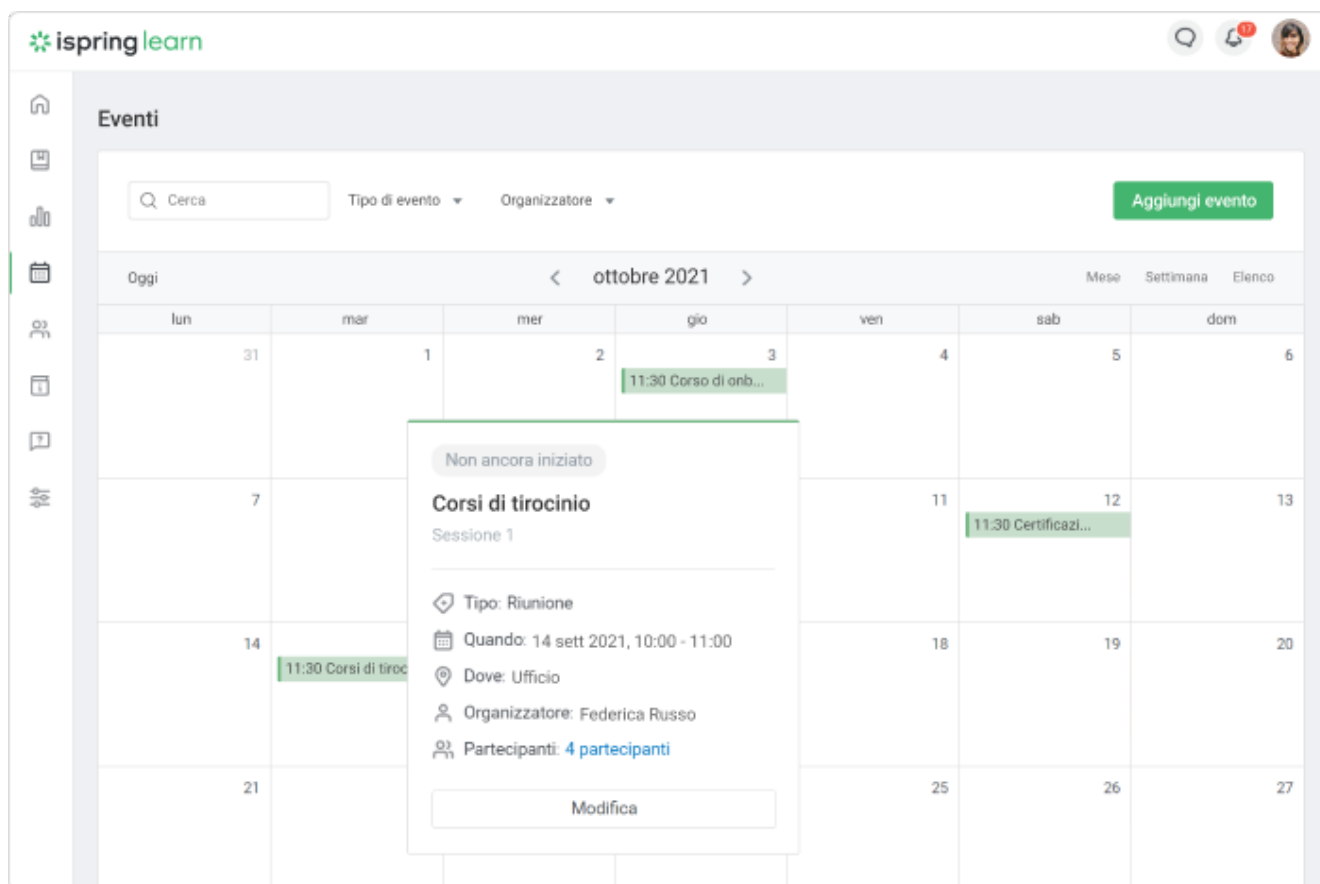
programma di upskilling e reskilling

Una volta creato il proprio corso di formazione, è necessario pubblicarlo e condividerlo con i dipendenti. Molte aziende preferiscono utilizzare un LMS (Learning Management System), ovvero una piattaforma che permette l'erogazione dei corsi di formazione in modalità eLearning.

Un esempio è [iSpring Learn LMS](#). iSpring Learn LMS permette di creare dei percorsi di apprendimento che guidino i tuoi lavoratori professionisti all'ottenimento di competenze che li rendano veri professionisti dedicati a nuovi ruoli.

iSpring Learn LMS concede molteplici vantaggi. È possibile sfruttare un calendario dei corsi, così da pianificare lezioni di formazione online, eventi formativi dal vivo, programmare laboratori pratici e webinar, tutto con una sola pagina. Non è inoltre necessario invitare ogni dipendente al corso manualmente, ma è possibile inviare richieste in modo preciso, come ad esempio invitare a un webinar solo coloro che hanno completato certe parti della formazione. Inoltre, permette di mantenere salvati i progressi con un corso di formazioni e riprendere un modulo di una lezione da dove ci si era interrotti.

iSpring Learn LMS risulta quindi utile per gli organizzatori così come per i dipendenti che devono gestire la formazione e l'apprendimento di nuove competenze, senza però metter da parte il proprio lavoro quotidiano. iSpring Learn LMS permette di visualizzare i corsi di formazione sia tramite computer che tramite smartphone e tablet, anche offline con l'app iPad e Android.



Passo 5. Misurare e valutare il successo del corso

Non vi è alcun motivo di creare e proporre programmi di upskilling e reskilling se poi non si può tenere traccia di quanto questi siano efficaci. Fortunatamente tramite iSpring Learn LMS e iSpring Suite è possibile raccogliere tutti i dati necessari.

Oltre a proporre videolezioni e tutorial, all'interno dei vostri corsi di formazione potete inserire anche altri tipi di contenuti. È infatti possibile creare un quiz online con 14 diversi formati: ci sono domande a scelta multipla, sezioni interattive e scenari ramificati all'interno dei quali i dipendenti possono fare esperienza di situazioni vicine al proprio ambito di lavoro. È anche possibile creare dei test che scelgono domande e risposte casuali all'interno di un gruppo da te definito, così da avere test diversi di volta in volta e impedire che vi siano imbrogli.

Inoltre, con [iSpring Learn LMS](#) potete usare varie metriche per analizzare i risultati dei test e questo, in combinazione con il feedback dei dipendenti e con le valutazioni dei quiz, vi permetterà di avere una chiara idea di quali parti del programmi di reskilling e upskilling sono stati efficaci e quali invece hanno bisogno di correzioni, o di quali dipendenti hanno necessità di formazione aggiuntiva per ottenere tutte le competenze necessarie.

Ecco il corso sulla sicurezza antincendio realizzato con iSpring Suite:



Pensieri finali

In questo nostro articolo abbiamo quindi visto quali sono i vantaggi di un corso di formazione di upskilling e reskilling. Queste due pratiche hanno lo stesso tipo di obiettivo finale, ovvero acquisire nuove competenze, ma il punto di partenza è ben diverso. Ciò che conta è che il datore di lavoro abbia una chiara idea di come sia composta la propria forza lavoro e sia quindi in grado di definire cosa deve essere appreso e cosa invece non deve fare parte di un corso.

Il mercato del lavoro è in continua evoluzione e la formazione interna è sempre più centrale per mantenere la propria azienda al top. Reskilling e upskilling sono strumenti fondamentali in questo processo e, con il supporto di programmi come iSpring Suite è possibile creare internamente lezioni e tutorial che rispondano alle specifiche e uniche esigenze della vostra azienda. Approfitta della [prova gratuita di iSpring Suite Max della durata di 14 giorni](#).

Facciamo i conti con la Me Economy



Il concetto di Me Economy sta guadagnando terreno nelle dinamiche aziendali, con una crescente enfasi sulla **flessibilità degli orari e dei luoghi di lavoro**, nonché sulla **personalizzazione dei percorsi di sviluppo di carriera**.

L'indagine *The age of adaptability* di ManpowerGroup identifica queste come tendenze chiave nell'evoluzione del panorama lavorativo, già influenzato da innovazioni tecnologiche e cambiamenti demografici che plasmeranno il futuro dell'occupazione.

Il **progresso tecnologico**, inclusa l'Intelligenza Artificiale (AI), è un trend cruciale, che offre opportunità per lavori più significativi. Tuttavia, le sfide riguardano la formazione dei lavoratori per sfruttare l'AI e la ricerca di talenti qualificati. La prevalenza dell'AI conversazionale nel reclutamento (71%) e le prospettive positive sull'impatto dell'AI e della Realtà virtuale (58%) delineano un futuro dove la preparazione alle nuove tecnologie è essenziale per il successo organizzativo.

“Il mondo del lavoro sta cambiando molto rapidamente. **Nuove priorità** personali dei lavoratori, specie quelli più giovani, **cambiamenti demografici** e progresso tecnologico portano allo stesso tempo nuove sfide e nuove opportunità alle organizzazioni”, ha commentato **Anna Gionfriddo**, **Amministratrice Delegata di ManpowerGroup Italia**.

Nuovi strumenti per colmare il divario generazionale

La **Me Economy** applicata al mondo del lavoro si traduce nell'aspirazione dei lavoratori a un equilibrio tra vita privata e professionale, con una preferenza per **flessibilità** e **autonomia**. In particolare, il report evidenzia che i candidati ricercano una **settimana lavorativa di quattro giorni** (64%), la **possibilità di determinare gli orari di lavoro** (45%) e l'opportunità di **lavorare da casa** (35%). La Generazione Z, rappresentante significativa del futuro del lavoro, si attende **percorsi di sviluppo di carriera personalizzati**, **mentorship** qualificate e piani di progressione trasparenti.

Ma la ricerca evidenzia anche come la Gen Z influenzi le aspettative delle generazioni più adulte, **con il 93% dei senior che hanno dichiarato un impatto significativo su vari aspetti**, tra cui il confine tra lavoro e vita privata, l'apertura alle nuove tecnologie, il desiderio di successo professionale, la remunerazione equa e l'interesse del datore di lavoro nelle questioni sociali. "Accanto alle innovazioni come l'Intelligenza Artificiale (AI), oggi assistiamo a una rinnovata importanza delle scelte individuali delle persone, del lato umano del lavoro. Da un lato questo significa nuove necessità a cui rispondere per attrarre e trattenere i talenti, come una maggiore flessibilità su orari e luoghi di lavoro e **più attenzione ai bisogni individuali dei lavoratori**. Dall'altro, questo sottolinea ancora una volta **l'importanza della formazione per tutte le generazioni**, per aggiornare le competenze dei lavoratori più 'senior' alle nuove tecnologie e per **trasmettere ai più giovani l'esperienza** dei loro colleghi senior", ha aggiunto Gionfriddo.

La coesistenza di diverse generazioni sul luogo di lavoro presenta sfide organizzative che richiedono **strategie di reskilling mirato e mentorship per colmare il divario di competenze**. Investire nella **Diversity & Inclusion** emerge come una scelta sempre più vantaggiosa, con aziende caratterizzate da elevata diversità che superano le performance di quelle con una minore diversità interna.

TikTok, maxi multa dall'Antitrust: sanzione di

10 milioni, «inadeguati controlli su minori»



Multa da 10 milioni per TikTok dall'Antitrust. L'Autorità garante della concorrenza e del mercato ha sanzionato tre società del gruppo Bytedance Ltd, ovvero l'irlandese TikTok Technology Limited, la britannica TikTok Information Technologies UK Limited e l'italiana TikTok Italy Srl, dopo aver accertato che «risultano inadeguati i controlli della società sui contenuti che circolano sulla piattaforma, in particolare quelli che possono minacciare la sicurezza di soggetti minori e vulnerabili».

La replica di TikTok

«Siamo in disaccordo con questa decisione. Il contenuto legato alla cosiddetta 'cicatrice francese' registrava una media giornaliera di soltanto 100 ricerche al giorno in Italia prima che l'Agcm annunciasse l'avvio delle indagini l'anno scorso.

Da tempo abbiamo ridotto la visibilità di tali contenuti agli utenti di età inferiore ai 18 anni, escludendoli anche dalla pagina dei «Per Te», afferma un portavoce di TikTok in merito alla decisione dell'Antitrust.

Controlli inadeguati per i minori

Il Garante della Concorrenza sottolinea che «questi contenuti vengono sistematicamente riproposti agli utenti a seguito della loro profilazione algoritmica, stimolando un uso sempre crescente del social network». L'attività istruttoria, rileva l'autorità, ha consentito di accertare la responsabilità di TikTok nella diffusione di contenuti «suscettibili di minacciare la sicurezza psico-fisica degli utenti, specialmente se minori e vulnerabili». Secondo l'Antitrust TikTok non ha assunto misure adeguate a evitare la diffusione di tali contenuti, non rispettando pienamente le linee guida di cui si è dotata. Secondo il garante queste linee guida vengono applicate senza tenere in adeguato conto la specifica vulnerabilità degli adolescenti, caratterizzata da peculiari meccanismi cognitivi dai quali derivano, ad esempio, la difficoltà a distinguere la realtà dalla finzione e la tendenza ad emulare comportamenti di gruppo.

Diffusione di contenuti pericolosi

Secondo l'Antitrust TikTok avrebbe continuato a diffondere contenuti «potenzialmente pericolosi» tramite un «sistema di raccomandazione» basato sulla profilazione algoritmica dell'utenza, che seleziona costantemente quali video destinare a ciascun consumatore nelle sezioni «Per Te» e «Seguiti», con l'obiettivo di aumentare le interazioni tra utenti e il tempo speso sulla piattaforma così da accrescere la redditività degli introiti pubblicitari. «Ciò – si legge nella decisione del Garante – causa un indebito condizionamento degli utenti che vengono stimolati ad adoperare sempre di più la

piattaforma».

**“False ESG”: l’evento
patrocinato da FERPI che mette
a confronto le
crisi reputazionali delle
aziende e i percorsi
di sostenibilità volti ad
attuare un reale cambiamento
fondato su trasparenza
e valori**



False ESG

Narrazioni aziendali (in)autentiche?

**Dibattito su sostenibilità e greenwashing,
in vista dell'approvazione del nuovo
regolamento UE sui rating ESG**

IULM 6, Via Carlo Bo, 7 - Milano, sala dei 146
6 marzo 2024, h. 16:30-19:30

Con il Patrocinio di **FERPI** FEDERAZIONE
RELAZIONI
PUBBLICHE
ITALIANA

partecipazione gratuita previa registrazione su: <https://tinyurl.com/ysfkup6l>

16:30 ingresso e registrazione dei partecipanti

h 17:00 introduzioni di **Stefania Romenti**, docente di strategic communication, Delegata del Rettore alla Sostenibilità dell'Università IULM, e **Filippo Nani**, Presidente FERPI

h 17:20 talk/tavola rotonda moderata da **Luca Yuri Toselli**, giornalista specialista in sostenibilità ambientale e sociale.

Con la partecipazione di:

Alberto Pirni, Professore di Filosofia morale, Scuola Superiore Sant'Anna - **Luca Poma**, Professore di Reputation management, Università LUMSA - **Tiziana Beghin**, Membro Parlamento Europeo - **Alessandra Dolci**, Magistrato, Direzione Distrettuale Antimafia - **Lucia Dal Negro**, CEO De-LAB - **Cristiana Rogate**, founder Refe Strategie di sviluppo sostenibile - **Massimiliano Corsano**, esperto di sostenibilità ambientale - **Federica Doni**, Docente di Economia Aziendale Univ. Milano-Bicocca, delegata OIBR - **Federica Ricceri**, Professore di Economia Aziendale, esperta in Sustainability Reporting - **Ada Rosa Balzan**, founder ARB, esperta ESG - **Roberto Scrivo**, Sustainability Officer Gruppo Engineering - **Barbara Cimmino**, Head CSR & Innovation Yamamay - **Pina Mancuso** e **Virginia Losito**, Leroy Merlin Italia - **Nicola Menardo**, Avvocato, Studio legale Grande Stevens - **Matteo Aiolfi**, chairman Espresso CS - **Giorgia Grandoni**, Consulente e ricercatrice, centro studi di Reputation Management Srl

h 19:20 Q&A con il pubblico

h 19:30 chiusura lavori

L'evento, ospitato dall'Università IULM di Milano, ha visto la partecipazione di protagonisti del campo delle università, della sostenibilità, del management, della filosofia e della comunicazione, per garantire un confronto aperto e costruttivo. In un periodo di costante aumento della richiesta di informazioni credibili e affidabili sulle imprese, l'evento "False ESG: Narrazioni aziendali (in)autentiche?" patrocinato da FERPI e ospitato dall'Università IULM di Milano, si pone al centro di questo dibattito: con l'avvicinarsi dell'adozione del nuovo regolamento UE sui rating ESG e con le nuove indicazioni di Bruxelles sulle etichettature green di prodotti e servizi, la discussione assume contorni ancora più definiti, sottolineando l'importanza di affrontare le sfide legate al rischio di greenwashing e alla veridicità delle informazioni ESG.

“ La necessità di un confronto aperto e costruttivo su questi temi – ha dichiarato il Luca Poma, Professore di Reputation management e Scienze della Comunicazione, Università LUMSA di Roma e Università della Repubblica di San Marino, – è

evidenziata dal deflagrare anche recente di numerose crisi reputazionali, che hanno messo in luce come la sola pubblicazione di bilanci di sostenibilità non sia sufficiente a garantire l'autenticità del rapporto tra le aziende e i cittadini. Quest'evento si propone quindi di esplorare le modalità con cui le organizzazioni possono evitare il rischio di sanzioni, sempre più paragonabili alla fattispecie del 'falso in bilancio', a causa di narrazioni aziendali inautentiche e non genuine relative alla sostenibilità ambientale, sociale e di governance ".

L'incontro ha visto la partecipazione di protagonisti del campo delle università, della sostenibilità, del management della reputazione e della sua regolamentazione e della filosofia e della comunicazione, al fine di garantire un approccio realmente multidisciplinare a questi argomenti di stringente attualità.

Reputazione, coerenza e autenticità – prosegue Luca Poma – è questo ciò che viene chiesto alle aziende per fidelizzare i clienti. Reputazione non è immagine, le crisi reputazionali distruggono tutti i valori fondati dalle aziende"

Numerosi sono i brand che non comprendono quest'opportunità di differenziazione del proprio prodotto sul mercato e vivono il cambiamento come un appesantimento burocratico. Secondo quanto dichiarato da Tiziana Beghin , membro del Parlamento Europeo, Commissione per il Commercio Internazionale, è necessario armonizzare e rendere ancor più autentica la certificazione di sostenibilità Non bastano più i questionari autocompilati dalle aziende

D'altronde la sostenibilità indica la direzione verso un vero e proprio sviluppo, un 'upgrade' dell'essere umano del terzo millennio. Per le imprese non si tratta di una scelta ma bensì di un obbligo, ovvero unire il proprio successo al tema della sostenibilità partendo dalla formazione della governance. I manager dovranno ragionare attraverso l'integrated thinking e

la lungimiranza.

Spesso la sostenibilità viene vista come un principio etico astratto . L'approccio da adottare adesso dev'essere di tipo scientifico, andando a sdoganare un percorso non solo rivolto a temi green, ma anche a temi di natura sociale e culturale – ha spiegato Ada Rosa Balzan , Founder e CEO di ARB S.B.p.A., autrice ed esperta di tematiche ESG – Ancora oggi è difficile capire cosa sia fake o meno, stiamo maturando ma saranno le generazioni future a fornire dati e risposte chiare

Sfortunatamente non sono solo le aziende a remare contro questa nuova realtà, anche le nuove generazioni, soprattutto la GenZ che rappresenta ben il 40% dei consumatori a livello globale , risultano scettiche in merito a qualsiasi dichiarazione ESG fatta dalle aziende.

Questo comporta una costante e sempre maggiore sfiducia dei giovani nei confronti dei brand, e quest'ultimi registrano disinteressandosi a comunicare progetti e obiettivi sostenibili.

A concludere il tema è stato Matteo Aiolfi , chairman Espresso Communication, dichiarando: " Comunicare l'ESG è un percorso che deve andare di pari passo con le attività ESG dell'azienda. I consumatori richiedono autenticità e i brand devono rispondere prima di tutto chiedendo scusa per quanto fatto in passato. Iniziare non significa trasformare il rapporto sulla sostenibilità in un concetto di marketing , è un percorso molto lungo e che richiede umiltà e dedizione

Oltre ai partecipanti già citati, i talk moderati dal giornalista Luca Yuri Toselli hanno visto la partecipazione di: Barbara Cimmino , Head CSR & Innovation Yamamay; Massimiliano Corsano , esperto di sostenibilità ambientale; Lucia Dal Negro , CEO De-LAB Consulting; Federica Doni , Professore di Economia Aziendale all'Università Milano Bicocca, delegata Fondazione OIBR – Organizzazione Italiana

Business Reporting; Giorgia Grandoni, consulente e ricercatrice presso il Centro studi della start-up Reputation Management S.r.l.; Pina Mancuso e Virginia Losito, Leroy Merlin Italia; Nicola Menardo, Avvocato penalista, Studio legale Grande Stevens; Alberto Pirni, Professore di Filosofia morale, Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa; Cristiana Rogate, founder Refe – Strategie di sviluppo sostenibile; Federica Ricceri, Professore di Economia Aziendale IULM, esperta in Sustainability Reporting; Stefania Romenti, docente di Strategic communication.