Europee ed amministrative, come scaricare in caso di necessità la propria tessera elettorale (senza andare al Comune)

Certificato elettorale online, i nuovi servizi dell’Anagrafe nazionale

Sono diversi gli appuntamenti elettorali che caratterizzeranno la vita politica nazionale e locale del nostro Paese nei prossimi giorni e mesi (dalle regionali in Abruzzo, Basilicata, Piemonte e Umbria, al rinnovo delle amministrazioni di Bari, Cagliari, Campobasso, Firenze, Perugia e Potenza). Abbiamo tutti la tessera elettorale sotto mano? Sicuramente sì, ma non è poi così raro smarrire il certificato che ci consente di recarci al seggio.

Nessun problema. Finalmente la trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione inizia a concretizzarsi e sul portale dell’**Anagrafe nazionale della popolazione residente (Anpr)** sono attivi i primi servizi dedicati alla consultazione dei propri dati elettorali e al download del certificato elettorale.

Come richiedere i documenti

La nostra tessera elettorale, quella che serve per recarsi a votare, sarà quindi scaricabile dal sito www.anagrafenazionale.interno.it, grazie all'attività di integrazione delle liste elettorali con i dati anagrafici già presenti in ANPR, così come previsto dal Codice dell'amministrazione digitale (CAD).

I servizi e la guida per il cittadino sono disponibili nell'Area riservata a cui è possibile accedere tramite la propria identità digitale (SPID, CIE, CNS, eIDAS).

Dalla pagina dedicata dell'Anagrafe nazionale è possibile richiedere i certificati sia singolarmente, sia riunendo diverse tipologie di dati in un unico certificato.

Ogni certificato viene prodotto in formato pdf non modificabile e riporta il logo del Ministero dell'interno e la dicitura "Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente". Inoltre, contiene il QR code e il sigillo elettronico qualificato del Ministero dell'Interno, non visibile a occhio nudo, che ne garantiscono l'autenticità, l'integrità e il non ripudio.

Finalmente più concreta la trasformazione digitale della PA

Non si tratta ancora di un certificato elettorale digitale, come spiegano dal ministero dell'Interno, perchè è un passaggio ulteriore che sarà fatto in futuro e ci consentirà di arrivare al certificato elettorale digitale in sostituzione delle attuali tessere cartacee. Ma è un primo passo.

L'iniziativa è frutto del lavoro congiunto del Ministero dell'Interno, titolare della banca dati dell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente, del Dipartimento per la

trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, responsabile del coordinamento tecnico-operativo e di Sogei, partner tecnologico.

Una volta che i comuni avranno completato telematicamente il primo inserimento dei dati, i cittadini potranno dunque utilizzare i servizi in Anpr anche per la consultazione della propria posizione elettorale, per il rilascio in modalità digitale della certificazione relativa al godimento dell'elettorato attivo e per eventuali richieste di rettifica.

Il primo Comune a cogliere questa opportunità è stato di Giave, a dicembre 2022, in provincia di Sassari, trasmettendo i dati tramite i servizi resi disponibili dall'Anagrafe nazionale.

https://www.key4biz.it/europee-ed-amministrative-come-scaricare-in-caso-di-necessita-la-propria-tessera-elettorale-senza-andare-al-comune/482241/

Nasce la nuova Community Network Emilia-Romagna (CNER)

È stato avviato il processo per l'adesione degli Enti alla Convenzione per il funzionamento, la crescita e lo sviluppo della "***Community Network Emilia-Romagna***" **2024-2028** (CNER).

Lo schema di Convenzione è stato approvato dalla Giunta regionale il 26 febbraio e in seguito sono state inviate agli enti le modalità per l'adesione.

Il processo parte dall’approvazione dello schema di Convenzione da parte degli Organi Istituzionali degli enti soci di **Lepida**.

A seguire l’ente, attraverso l’utilizzo del servizio online disponibile dal 12 marzo 2024 all’indirizzo https://regioneer.it/sottoscrizioneCNER: genera la lettera di adesione personalizzata per il singolo ente; la sottoscrive con i sistemi di firma digitale di cui dispone, da parte del/della legale rappresentante o suo delegato; invia automaticamente a Regione, tramite upload con lo stesso servizio online la lettera di adesione firmata.

La controfirma e re-invio da parte di Regione della lettera di adesione e della convenzione avrà luogo in più tranches, con cadenza indicativamente mensile per tutte le adesioni pervenute nel periodo, tramite posta certificata.

La prima finestra temporale utile per trasmettere l’adesione termina il 05.04.2024; le successive saranno al termine di ogni mese.

Per chiarimenti o dettagli è possibile scrivere all’indirizzo e-mail: AgendaDigitale@regione.emilia-romagna.it.

https://www.key4biz.it/nasce-la-nuova-community-network-emilia-romagna-cner/482237/

Nvidia supera Aramco e diventa la terza azienda che

vale di più al mondo

Nvidia ha superato ancora una volta la capitalizzazione di mercato di 2mila miliardi di dollari e ha chiuso a 2,06 miliardi di dollari venerdì, per la prima volta oltre questa soglia e superando così **Aramco**, la la compagnia nazionale di idrocarburi dell'Arabia Saudita per diventare così la terza azienda che vale più al mondo.

Il produttore di chip è diventato il primo nel suo settore a raggiungere una valutazione di 2mila miliardi di dollari a febbraio, grazie a utili che hanno superato le aspettative degli analisti e a un settore dell'intelligenza artificiale in forte espansione. Nvidia aveva precedentemente superato Amazon e la società madre di **Google**, Alphabet, diventando la terza azienda di maggior valore negli Stati Uniti per capitalizzazione di mercato.

Aramco in flessione

Nel frattempo, secondo *Bloomberg*, Aramco ha visto le sue azioni crollare del 5% quest'anno a causa della minore produzione di petrolio derivante dai tagli dell'**OPEC+** e di una possibile offerta successiva da parte del governo questo mese.

Il produttore di chip ha visto crollare le sue azioni prima di pubblicare gli utili per il quarto trimestre, poiché gli investitori hanno risposto alle voci secondo cui i suoi utili sarebbero stati inferiori. Ma i prezzi delle azioni sono rimbalzati alla grande dopo che Nvidia ha registrato un fatturato di 22 miliardi di dollari, un enorme aumento del 270% rispetto all'anno precedente.

"Il calcolo accelerato e l'intelligenza artificiale generativa

hanno raggiunto il punto di svolta”, ha detto in una nota il fondatore e CEO di Nvidia **Jensen Huang**. *“La domanda è in aumento in tutto il mondo tra aziende, industrie e nazioni”.*

Microsoft e Meta diventano autonomi

Secondo quanto riferito, gli analisti erano preoccupati per le entrate di Nvidia a causa di alcuni dei suoi maggiori clienti, tra cui **Microsoft** e **Meta**, che sviluppavano i propri chip AI. Nvidia considera entrambe le società come i maggiori clienti del suo chip H100 da 30mila dollari che alimenta i modelli di intelligenza artificiale delle società. L’anno scorso Microsoft e Meta hanno speso 9 miliardi di dollari per i chip. Altri grandi investitori includono **Alphabet**, **Amazon** e **Oracle**.

Ma la performance di Nvidia preoccupa ancora gli scettici su quanto a lungo riuscirà a mantenere il suo dominio e su cosa potrebbe significare per la bolla tecnologica.

“Un altro trimestre di successo di Nvidia solleva la questione di quanto durerà la sua performance in ascesa”, ha scritto **Jacob Bourne**, analista senior di Insider Intelligence, in una nota dopo gli utili. *“La forza di mercato di Nvidia a breve termine è duratura, anche se non invincibile”.*

https://www.key4biz.it/nvidia-supera-aramco-e-diventa-la-terza-azienda-che-vale-di-piu-al-mondo/482227/

I militari italiani impegnati all’estero sono 7.488

Truenumbers *è l'appuntamento quotidiano con la rubrica curata dal portale www.truenumbers.it, il più importante sito editoriale di Data Journalism in Italia, fondato da* ***Marco Cobianchi****. Una rubrica utile per saperne di più, per approfondire, per soddisfare ogni curiosità, ma sempre con la precisione che solo i numeri sanno dare. Per leggere tutti gli articoli della rubrica Truenumbers su* ***Key4biz*** *clicca qui.*

Gli 800 uomini in Afghanistan lasceranno il Paese con la missione Nato

Gli 800 militari italiani presenti in Afghanistan lasceranno presto il Paese dopo la decisione di Stati Uniti e Nato. **Il contingente italiano ha partecipato alla missione Nato *Resolute Support* con 145 mezzi terrestri e 8 mezzi aerei**, dislocati prevalentemente ad Herat, con una quota anche a Kabul, con funzioni di staff, nel Comando della missione. Ma quanti sono in tutto i militari italiani presenti nel mondo? E, soprattutto, dove sono?

I militari italiani in Libano

Dei 7.488 militari italiani impegnati nelle missioni internazionali nel mondo, **1.100 sono in Iraq** all'interno della missione denominata "Prima Parthica". Un'operazione in supporto a quella internazionale "Inherent Resolve" **iniziata nel 2014 per contrastare l'avanzata dell'Isis.** Quello italiano è il secondo contingente più numeroso nell'area dopo quello degli Stati Uniti, che negli anni scorsi ha inviato sul campo tra i 5mila e i 5.500 soldati.

In Iraq ci sono ancora militari italiani

Ma che cosa fanno i militari italiani in Iraq? Addestrano i combattenti Peshmerga di origine curda e forniscono personale di staff ai comandi multinazionali siti in Kuwait, e Iraq (Bagdad ed Erbil) oltre a **supportare la formazione delle forze di polizia irachene.** I militari italiani impegnati nell'area sono, al momento, sono 926 ma la missione può raggiungere fino ad un massimo, come detto, di 1.100 persone.

I militari italiani in Afghanistan

Quello a Erbil, in Iraq, però, non è il contingente italiano più numeroso in Medio Oriente. Come si vede nel grafico in alto, in Libano l'esercito italiano è impegnato con 1.216 soldati nell'ambito di due distinte missioni: la missione Unifil, dell'Onu, e una missione bilaterale Italia-Libano di addestramento delle forze di sicurezza libanesi. Il terzo contingente italiano in Medio Oriente è in Afghanistan: 800 uomini impegnati nell'ambito della missione Nato *Resolute support*. La missione è iniziata nel 2015 ed è dedicata all'addestramento, consulenza e assistenza in favore delle Forze Armate (*Afghan National Security Forces* – ANSF) e le istituzioni afgane. Sono gli stessi che lasceranno il Paese.

Sono, poi, presenti 754 soldati italiani nell'operazione europea **Mare sicuro** con il compito di svolgere, in applicazione della legislazione nazionale e degli accordi internazionali vigenti, attività di presenza, sorveglianza e sicurezza marittima nel mar Mediterraneo centrale in prossimità delle coste libiche.

I militari italiani in Kosovo

Sono poi 628 i militari operanti in Kosovo e L'Italia

partecipa, con 106 i soldati nella **Task Force Air che opera ininterrottamente negli Emirati Arabi Uniti dal 2002.** Inizialmente costituita sull'aeroporto di Al Bateen (Abu Dhabi), dal 1 luglio 2015 opera sulla base di Al Minhad (Dubai), oltre che di assetti operativi delle Forze Armate degli Emirati Arabi Uniti, anche di altri distaccamenti appartenenti a diverse nazioni coinvolte.

I militari italiani in Libia

Arriviamo, poi, ad un'altra delicatissima questione: quella libica. Oltre alla già citata operazione Mare sicuro, sul suolo libico sono 400 i militari italiani impegnati nella missione bilaterale Italia-Libia di assistenza e supporto. **La missione, con tanto di mezzi miliatri italiani presenti sul posto, è iniziata il 1 gennaio 2018 per sostenere il Governo di unità nazionale libico**, ma adesso si trova nel bel mezzo di una guerra tra le forze del leader al-Sarraj e le quelle del generale Haftar.

Le missioni militari italiane in Africa

In Africa i **militari italiani sono presenti anche in Somalia, dove 148 uomini partecipano invece ai programmi europei di addestramento Eutm e Eucap**. 295 uomini lavorano, invece, in Niger nella missione bilaterale di supporto al Paese africano, per contrastare i traffici illeciti e le minacce alla sicurezza. In Gibuti, invece, la Base Militare Italiana di Supporto (**Bmis**) impiega 117 militari: è stata realizzata in un'area che è un crocevia strategico per le linee di comunicazione marittime che dal Mediterraneo sono dirette, attraverso il **Canale di Suez, verso il Golfo Persico, il Sud Est asiatico**, il Sudafrica e viceversa.

Ci sono, poi, i 75 soldati italiani in Egitto, con le

forze **Multinational Force and Observers** per la pace tra il **Paese e Israele**. Siamo anche in **Mali** per partecipare ad una iniziativa europea nata nel 2013. L'ultima missione ad essere partita è quella del marzo 2019 in **Tunisia**, per la costituzione di tre comandi regionali per la gestione delle attività di controllo del territorio. Altri uomini (e donne) prestano servizio in varie missioni tra Israele e Palestina – in particolare per l'addestramento delle forze di sicurezza palestinesi – Qatar e Bahrein, in funzione di supporto (il Qatar è oggi il primo acquirente di armamenti italiani).

I militari italiani sono anche in Europa

Oltre che nel Mediterraneo, tra quelli impegnati in missioni navali, vi è un contingente impegnato nell'operazione **Eunavfor Sophia** (200 militari) e uno nell'operazione **Nato** nel Mar Mediterraneo orientale e Mar Nero. Tra i contingenti terrestri, il più numeroso è quello dispiegato nei **Balcani**, nell'ambito della missione Nato Kfor, che consiste di massimo 628 soldati italiani. Segue a distanza il contingente di 200 uomini impiegato in Lettonia nell'ambito dell'operazione **Baltic Guardian**. Sono poi impegnati uomini nella missione Nato di sorveglianza dello spazio aereo europeo. I restanti uomini sono sparpagliati in contingenti ridotti in Albania, Bosnia, Cipro e altre operazioni navali.

Fonte: Ministero della Difesa
I dati si riferiscono al: 2020

https://www.key4biz.it/i-militari-italiani-impegnati-allestero-sono-7-488/482220/

Raffaele Barberio si dimette da direttore di Key4biz

Raffaele Barberio ha rassegnato le dimissioni come direttore responsabile di *Key4biz*. L'editore e la redazione ringraziano il dott. Barberio per il lavoro svolto e a breve sarà comunicato il nuovo direttore responsabile del giornale.

https://www.key4biz.it/raffaele-barberio-si-dimette-da-direttore-di-key4biz/482198/

Presentato il nuovo modello delle Comunità Tematiche

Si è aperta con entusiasmo la nuova stagione del **Sistema delle Comunità Tematiche** (COMTem): 196 partecipanti, in rappresentanza di tutti gli Enti e Organizzazioni del territorio regionale, nel pomeriggio di giovedì 8 febbraio hanno preso parte alla presentazione del nuovo modello, coprogettato insieme da Regione, **Lepida** ed Enti, che è stato illustrato da **Dimitri Tartari** e **Barbara Santi** del Coordinamento ADER: le 10 nuove COMTem, la loro mission, come lavoreranno.

"*Con le COMTem, ci riconfiguriamo per lavorare insieme sulle sfide della nostra Agenda Digitale e per raccogliere*

sollecitazioni, idee, che nutriranno la prossima, sugli ambiti veri dell'innovazione, quali AI, datizzazione massiva, sensorizzazione", le parole dell'Assessora all'Agenda Digitale dell'Emilia-Romagna **Paola Salomoni**.

Il Direttore Generale di Lepida **Gianluca Mazzini** ha ricordato come Lepida svolga un ruolo di affiancamento, punto di contatto e di implementazione di azioni, in Sistema COMTem come nel Tavolo PNRR che verrà a farne parte, suggerendo ulteriori spunti di collaborazione attiva.

Tutte le informazioni, il form per aderire alle COMTem, il cronoprogramma dei kick-off meetings, i contatti sono disponibili sul sito web dedicato al Sistema delle Comunità Tematiche.

https://www.key4biz.it/presentato-il-nuovo-modello-delle-comunita-tematiche/482132/

Abilitazioni professionali, in Europa sono 5.500

Il sistema delle licenze genera una perdita di 705mila posti di lavoro

Le abilitazioni professionali, quelle che si ottengono dopo un esame di Stato, sono indispensabili per lavorare come avvocato, medico, ingegnere: lo sappiamo tutti. Meno noto è invece il numero delle professioni, in Europa, per le quali è necessaria l'abilitazione all'esercizio: **5.500**. E' questo il numero dei lavori che l'Europa riconosce come appartenente alle "professioni regolamentate".

Non solo medici, infermieri e insegnanti, a essere soggetti a regolamentazione ci sono anche agenti immobiliari, guide turistiche, apicultori, liutai, addetti alla manicure.

Esistono grandi differenze tra Paesi: si va dalla **Lituania,** che ne ha **76**, all'**Ungheria**, che ha ben **545 professioni regolamentate**. Complessivamente il **22%** dei lavoratori europei, ovvero **47 milioni** di persone, è soggetto a **regimi di autorizzazion**e. La percentuale maggiore di persone autorizzate si registra in **Germania, 33%**; Croazia, **31%**; e Irlanda, **29%**. Quella minore in **Svezia, 15%** e Danimarca, **14%**. In **Italia** la percentuale è del **19%**, come mostra il grafico in apertura.

Abilitazioni professionali, con requisiti meno severi fino al 9% in più di addetti

Nel mercato del lavoro esistono **tre** grandi tipi di **regolamentazione**. Il più restrittivo è quello delle **professioni protette,** attività che per poter essere esercitate richiedono prima **un esame di Stato** e poi l'iscrizione in **specifici albi** o elenchi gestiti dagli ordini professionali, è il caso dei **notai**, degli avvocati, dei **medici**. Ci sono poi le professioni regolamentate, anche queste richiedono di superare un esame di Stato (o il superamento di una prova pratica) ma non l'iscrizione a un albo professionale, è il caso degli **insegnanti** ad esempio, ma anche degli operai abilitati all'uso di una certa tipologia di **macchinario**.

Infine ci sono le attività per le quali la certificazione è volontaria: il caso più emblematico è quello dei badanti che possono decidere se prendere o meno il patentino di certificazione. Se da una parte la regolamentazione ha effetti positivi, perché è garanzia di **qualità**, dall'altra è causa di aumenti dei **prezzi**, minore utilizzo di certi servizi e anche **minore occupazione**: in Europa la concessione di licenze genera infatti una perdita di **705mila** posti di lavoro. Infatti, a seconda dell'occupazione, se i requisiti di accesso

venissero resi meno severi, potrebbero esserci tra il **3%** e il **9%** di persone in più che lavorano in una determinata professione. Non solo, aumenterebbe anche la mobilità dei lavoratori e la concorrenza.

Licenze professionali, il 35% è rappresentato da quelle per usare macchinari

In totale i lavoratori europei che hanno una **licenza professionale** sono il **22%** di tutta la forza lavoro dei Paesi membri. Tra tutte le categorie di lavoratori che necessitano di licenza obbligatorio la fetta più grande è quella degli **operatori di impianti** e macchinari, **35%**. Vengono poi i professionisti, **28%;** troviamo quindi i dirigenti egli addetti ad attività culturali (come le guide turistiche) entrambi al **13%**. Ma ci sono anche professioni che non necessitano di particolari conoscenze specifiche (naturalmente se paragonate a quelle che servono a un chirurgo) come per i **lavoratori degli asili nido** e gli operatori della cura alla persona, come ad esempio i badanti: queste tipologie di professioni a "bassa qualifica" rappresentano l'**11%** del sistema europeo delle licenze. E qui veniamo a uno dei principali problemi delle licenze che abilitano all'esercizio della professione, ovvero la loro validità al di fuori del Paese di origine.

Infatti, la non compatibilità delle licenze e i lunghi (ma anche dispendiosi) processi che bisogna fare per abilitarsi in un altro Paese, sono uno dei principali ostacoli alla mobilità lavorativa in Europa che, oltre a rendere difficile per un professionista **lavorare all'estero**, contribuisce anche a rafforzare le attività di lobbying che sfruttano la regolamentazione per imporre, di fatto, delle **barriere all'ingresso della professione**.

Abilitazioni professionali, l’aumento salariale è del 4%

I problemi di **armonizzazione delle licenze** non riguardano solo la validità oltre frontiera ma anche quella interna. Ad esempio in Italia per insegnare bisogna prendere la **laurea magistrale** e passare un esame di Stato, tuttavia nulla vieta ai presidi di assumere insegnanti anche **non abilitati** (addirittura anche non in possesso della laurea) per fare fronte alle carenze di organico. Situazioni come questa contribuiscono ad **appiattire** l’incremento salariale che dovrebbe essere collegato a maggiori qualifiche: infatti aggregando gli stipendi di **tutti i lavoratori europei** che hanno una licenza e confrontandoli con quelli di chi svolge la stessa mansione (o una assimilabile) ma **senza licenza** si scopre che le licenze professionali sono associate a un premio salariale di appena il **4%**. Questa percentuale, risultato dell’analisi aggregata di tutte le **5.500** professioni regolamentate, naturalmente cambia sensibilmente da settore a settore. Per alcuni gruppi, come gli artigiani l’aumento è del **19,2%,** mentre scende al **10%** per le occupazioni elementari. L’aumento è invece dell’**8,6%** per i lavoratori dei servizi e delle vendite e del **6,3%** per i gruppi professionali.

https://www.key4biz.it/abilitazioni-professionali-in-europa-sono-5-500/482082/

Il fenomeno del “Cultural Fit” nell’era digitale

Negli ultimi anni, il work-life balance ha acquisito sempre più importanza per il benessere psicologico degli individui. Mentre in passato l'essere *workaholic* poteva sembrare l'approccio più azzeccato per fare carriera, oggi il bilanciamento tra la vita privata e lavorativa, soprattutto per la Gen Z, è diventato cruciale e influisce significativamente sulla decisione di accettare o lasciare un posto di lavoro.

La recente pandemia ha accelerato questo processo, che ha portato alla maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori riguardo la necessità di un'occupazione che tenga conto della sfera personale e della salute mentale. Anche lo sdoganamento del lavoro a distanza ha aperto nuovi orizzonti in termini di flessibilità e ha mostrato come la produttività può essere mantenuta o addirittura incrementata al di fuori degli spazi tradizionali dell'ufficio.

In questa prospettiva odierna, le aziende si sono trovate a fronteggiare un numero sempre più alto di dipendenti che abbandonano il posto di occupazione a causa di stress eccessivo, orari troppo lunghi e scarsa considerazione per gli impegni familiari e personali.
A questo si aggiunge il fatto che i candidati vogliono scegliere la realtà che meglio risponde alle loro aspettative di crescita, mostrando una maggiore apertura nell'accettare nuove sfide e nel voler arricchire il loro bagaglio esperienziale e professionale. Ciò ha creato una discrepanza rispetto al passato, in cui era comune restare nello stesso job title, ufficio e azienda per anni: oggi, il tempo medio in cui le nuove generazioni tendono a cambiare la posizione lavorativa è di circa due anni.

Questo insieme di cambiamenti ha spinto alcune aziende a implementare una serie di strategie per prevenire la fuga di

massa e i licenziamenti dagli uffici, iniziando dalla riconsiderazione dei processi di recruiting del personale e dal potenziamento di una cultura aziendale basata su valori e obiettivi condivisi. È in questo contesto che è nato e si è sviluppato il “Cultural Fit”.

Come cambia il processo di recruiting dei candidati nell’ottica del cultural fit

Quando ci si riferisce al “Cultural Fit”, si indica la selezione di dipendenti e talenti che si ritrovano nei valori, nella visione e nelle pratiche fondamentali dell’azienda, e che possono generare un impatto culturale all’interno dello spazio lavorativo.

L’avvento del Cultural Fit ha cambiato il modo in cui i dipartimenti delle Human Resources, Talent Acquisition, Employer Branding e Recruiting procedono con la scelta dei candidati. Ora, l’attenzione alle cosiddette hard skills viene affiancata, e talvolta superata, dalla valutazione dei valori e dalle predisposizioni personali del candidato. Questo cambio di prospettiva mira a stabilire fin da subito se il candidato è adatto alla visione dell’azienda.

Per implementare efficacemente questa strategia, oggi è indispensabile che il team HR, soprattutto quello dedicato al recruiting, possieda una conoscenza approfondita e autentica dei valori dell’organizzazione e dei vantaggi offerti per i dipendenti, per poter raccontare l’azienda in maniera attrattiva all’esterno.

In questo contesto, una risorsa preziosa è rappresentata dal Culture Book, un documento che riassume in maniera chiara la cultura organizzativa e fornisce tutte le informazioni più importanti sul relativo ambiente di lavoro. All’interno del

Culture Book, le aziende possono evidenziare valori, principi, obiettivi, mission, vision, case studies, opportunità di crescita e modelli che plasmano il loro modo di lavorare.

È tuttavia fondamentale che i valori aziendali non siano comunicati in maniera chiara e coerente solo attraverso il Culture Book o altri documenti interni, ma anche nei testi degli annunci di lavoro. Questi dovrebbero evidenziare in maniera esplicita le caratteristiche e i valori che i candidati dovrebbero possedere, insieme alle competenze tecniche richieste per la posizione. Questo approccio facilita il compito dei recruiter, aumentando la probabilità di attrarre candidature rilevanti e allineate alle esigenze dell'azienda.

Al giorno d'oggi, inoltre, la ricerca dei talenti va oltre le modalità tradizionali di ricezione dei curricula su portali di lavoro, come Indeed o InfoJobs, o direttamente sul sito aziendale, abbracciando l'utilizzo di LinkedIn come strumento di selezione. Il social network d'eccellenza focalizzato sul mondo professionale si è rivelato uno strumento potentissimo per il Cultural Fit e per il recruiting, se gestito correttamente.

Un profilo LinkedIn ben strutturato, che presenti una foto personale ben scelta e che evidenzi le competenze ed esperienze, unitamente a una gestione dei contenuti postati, può notevolmente aumentare la visibilità del candidato nel motore di ricerca della piattaforma, facilitando il contatto da parte dei recruiter, che iniziano a costruirsi un'immagine del candidato proprio a partire dal suo profilo. La corretta gestione di LinkedIn richiede una buona conoscenza della piattaforma e del suo linguaggio e per questo motivo sempre più scuole o percorsi formativi, come nel caso di Digital Coach, inseriscono nei propri indirizzi di studi corsi intensivi dedicati al suo utilizzo.

Il cultural fit: vantaggi e possibili svantaggi

Il vantaggio principale del Cultural Fit è la possibilità concreta da parte delle organizzazioni di selezionare con maggior probabilità collaboratori e dipendenti il cui bagaglio personale, culturale e valoriale coincida con il metodo di lavoro e i principi etici dell'azienda. Questo crea verosimilmente un ambiente costruttivo, coinvolgente e aperto all'ascolto, soprattutto negli ultimi anni, in un'epoca segnata dal progressivo cambiamento culturale e dalla maggiore sensibilità verso temi come la parità di genere e la lotta alle discriminazioni. In questo contesto s'inserisce anche l'adozione di politiche incentrate sulla Diversity and Inclusion, attraverso iniziative come la stesura dei codici di condotta e la vigilanza sui comportamenti quotidiani, che mirano a garantire la trasparenza, l'equità e il rispetto per tutti i talenti presenti.

Il Cultural Fit è attento anche al benessere personale degli individui e all'equilibrio tra la vita privata e professionale. La possibilità di gestire il proprio tempo in maniera più autonoma e di impostare la propria routine lavorativa da casa o da ovunque si voglia (in conformità delle politiche aziendali) consente alle persone di bilanciare impegni lavorativi con le esigenze personali. Il numero sempre più alto di lavoratori che necessitano di questa modalità ibrida evidenzia l'importanza di questo aspetto nella cultura lavorativa contemporanea.

Allo stesso tempo, il Cultural Fit contribuisce alla riduzione del turnover, affrontando il tangibile problema di talent retention. Questo sistema dimostra la sua efficacia rendendo meno probabile che i dipendenti, accuratamente selezionati per la loro affinità con i valori aziendali durante la fase di selezione, siano propensi ad accettare offerte di lavoro di altre realtà o decidano di andare via.

Nonostante il Cultural Fit sia un modello in grado di generare un tangibile impatto positivo negli ambienti di lavoro, dall'altro può presentare delle sfide, come il rischio di scegliere candidati troppo simili per caratteristiche e mentalità durante il processo di selezione. Il Recruiting Team deve quindi essere in grado di mantenere e creare un ambiente eterogeneo, dinamico ed equo, optando per talenti con background diversificati.

In quest'ottica, si è recentemente cominciato a utilizzare il concetto di "Cultural Add", un approccio che sottolinea l'importanza di reclutare individui che non solo condividano l'etica e i valori dell'organizzazione, ma che portino qualcosa di nuovo e innovativo, allontanandosi dallo status quo. Il Cultural Add promuove la diversità non solo come elemento di rispetto e inclusione, ma anche come fonte di arricchimento e crescita per l'azienda: è proprio questa diversità che aiuta la formazione di team competenti e coesi, specialmente quando si traduce in un senso di appartenenza tra colleghi. Pertanto, il segreto per il successo di un'azienda starà nel trovare il giusto equilibrio tra l'adozione del Cultural Fit e del Cultural Add, al fine di assicurare ambienti produttivi e accoglienti.

https://www.key4biz.it/il-fenomeno-del-cultural-fit-nellera-digitale/482062/

Dal digital twin all'uso dei dati: le nuove sfide per una

sanità digitale inclusiva

Una sanità a prova di futuro, più omogenea e accogliente, che accolga le nuove opportunità e, semplificando le prassi, superi qualsivoglia criticità. Nell'ambito dell'evento "**Innovazione digitale e salute: la proposta dell'industria ICT per una sanità digitale inclusiva**" presso l'istituto Luigi Sturzo (palazzo Baldassini) a Roma, si è parlato in particolare del rafforzamento delle competenze digitali, di come migliorare l'interoperabilità dei dati, della disciplina della privacy.

Secondo il rapporto "**Il Digitale in Italia**" 2023 – realizzato da **Anitec-Assinform**, l'Associazione Italiana per l'Information and Communication Technology (ICT) aderente a **Confindustria** – il mercato ICT in sanità ha toccato lo scorso anno un volume di 2.229,5 milioni di euro, con previsioni di crescita fino a 2.360,1 milioni nel 2024 e 2.849 milioni nel 2026. Solo il **cloud** vale oltre 200 milioni di euro in questo comparto e le soluzioni di **intelligenza artificiale** sono sempre più diffuse (oltre +35% tra il 2022 e il 2023).

Digital twin in medicina

Secondo i dati pubblicati nel **white paper Anitec-Assinform**, "Una visione di futuro per la sanità digitale", la trasformazione digitale di questo comparto è guidata da finalità ambiziose (la **telemedicina**, ad esempio, rappresenta una priorità per il 72% delle strutture sanitarie), ma nel corso dell'evento **Fulvio Sbroiavacca**, coordinatore Gdl "Digital Transformation in Sanità" Anitec-Assinform, ha parlato (anche) di **digital twin**, spiegando che "*nel prossimo futuro capiterà di assumere un farmaco dopo che è già stati provato dal nostro gemello digitale, ricavandone così in*

anticipo ogni informazione utile sulla bontà di una terapia".

Digital twin che – ha proseguito **Sbroiavacca** –, "*inizierà a colloquiare con medici specialisti digitali quale parte di un'intelligenza artificiale sempre più diffusa*". Fermo restando, ancora le sue parole, che "*la terapia sarà prescritta sempre più dal nostro medico con il supporto di* ***banche dati****, colme di informazioni globali ma anche specifiche di un territorio o di una comunità, e di potenti* ***algoritmi sia predittivi sia prescrittivi***". Un gemello digitale – e a più ampio raggio la sanità digitale tutta – per "*migliorare il benessere della persona e la qualità della vita*". Persone che siamo noi, "*cittadini e pazienti, ma dobbiamo essere attivi protagonisti del cambiamento insieme alle strutture sanitarie nazionali*", il commento di **Domenico Favuzzi**, vicepresidente Anitec-Assinform.

Sanità digitale e privacy

A conti fatti, dunque, la definizione di **digital twin** è l'insieme di dati di un individuo che dura l'intera vita, combinato con modelli alimentati dall'AI in grado di "interrogare" i dati per rispondere a una serie di quesiti clinici. Sul tema del **trattamento dei dati sanitari**, nel corso della tavola rotonda "L'impegno delle istituzioni per una sanità digitale inclusiva" è intervenuto **Guido Scorza**, componente del Collegio del Garante per la protezione dei dati personali.

Nel rammentare che dal 23 maggio 2018 è divenuto pienamente applicabile in tutti gli Stati membri il **Regolamento Ue 2016/679** – noto come **Gdpr**, il **General data protection regulation** relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento e alla libera circolazione dei dati personali –, l'avvocato **Scorza** ha precisato che "*non solo si può fare, ma bisogna fare una sanità digitale preservando la privacy delle persone*". E ancora: "*Non deve esistere alcun*

antagonismo né tra il diritto alla salute e il diritto alla protezione dei dati personali né tra quest'ultimo e il diritto all'innovazione, che è semplicemente proiezione nel futuro del diritto a fare business".

https://www.key4biz.it/dal-digital-twin-alluso-dei-dati-le-nuove-sfide-per-una-sanita-digitale-inclusiva/482001/

Ferrovie, l'IA potrebbe sbloccare già oggi fino a 22 miliardi di dollari di valore a livello mondiale

Quale l'impatto dell'**intelligenza artificiale** (IA) sui **trasporti ferroviari** su scala globale? La risposta l'ha data il nuovo Rapporto dal titolo "***A Journey to Building AI-enabled Railway Companies***", pubblicato dall'Unione Internazionale delle Ferrovie (UIC) in collaborazione con McKinsey.

Secondo lo studio, ci sono più di **100 potenziali casi d'uso di IA per il trasporto ferroviario**, ma le aziende del settore si sono concentrate su circa 20 casi, quelli che mirano a valorizzare quattro KPI: puntualità, coinvolgimento dei clienti, sicurezza e prestazioni operative.

Un *KPI* (indicatore chiave di prestazione) è un valore misurabile che dimostra l'efficacia con cui un'azienda sta raggiungendo gli obiettivi.

È inoltre emerso che circa **il 25% delle aziende ha implementato più casi d’uso su larga scala e il 35% delle aziende solo uno o due**, mentre altri casi d’uso sono in fase pilota. Ciò dimostra che esiste un potenziale significativo per le applicazioni dell’**intelligenza artificiale** e, con il tempo, è probabile che l’adozione aumenterà nel mondo dei trasporti su ferro.

Per le imprese ferroviarie, i casi d’uso più maturi si concentrano sulla pianificazione dei turni e sulla manutenzione predittiva del materiale rotabile, mentre altri includono l’efficienza energetica, la programmazione dei servizi, i treni autonomi e la gestione delle interruzioni in tempo reale.

Per quanto riguarda la gestione dell’infrastruttura, le aziende sembrano concentrarsi sulla manutenzione predittiva della rete ferroviaria, ma anche sulla pianificazione della capacità, sulla gestione del traffico in tempo reale, sulla gestione dell’inventario, sino ai copiloti di manutenzione e ai gemelli digitali dell’infrastruttura di rete.

L’utilizzo dell’IA in questo settore industriale potrebbe **sbloccare tra 13 e 22 miliardi di dollari all’anno** di valore per le imprese di settore a livello mondiale.

Un impatto economico e finanziario che è riscontrabile in un aumento dei ricavi, nell’ottimizzazione dei costi e nella maggiore capacità dell’infrastrutture nel suo complesso.

https://www.key4biz.it/ferrovie-lia-potrebbe-sbloccare-gia-oggi-fino-a-22-miliardi-di-dollari-di-valore-a-livello-mondiale/481966/