

# Dal Luddismo all'AI: come guidare e non subire la rivoluzione tecnologica in azienda

Caso studio: come Beltrame Group sta gestendo  
la trasformazione digitale dei suoi 2000 dipendenti,  
tra operai e impiegati



**REVERSE**

*L'interno della fabbrica era un labirinto di ingranaggi e cinghie che giravano incessantemente, un cuore meccanico pulsante al ritmo frenetico della Rivoluzione Industriale. Le pareti di mattoni grezzi, impregnate di olio e sudore, raccontavano storie di fatica e speranza, di mani callose e schiene piegate. Il rumore delle macchine era assordante, una sinfonia di clangori metallici e sibili di vapore che riempiva l'aria densa e pesante.*

*Al centro di questo mondo di ferro e fatica, una figura si muoveva con passo deciso tra le ombre dei telai meccanici. I suoi occhi scrutavano l'ambiente con un'intensità che tradiva un misto di rabbia e determinazione. William, un artigiano esperto, conosceva bene ogni macchina, ogni bullone e cinghia, ogni angolo nascosto di quella fabbrica. Ma quel giorno, il suo sguardo era diverso. Non era solo l'occhio attento del lavoratore che cercava di individuare un difetto o un malfunzionamento.*

*William si fermò davanti a uno dei telai più imponenti, le mani strette in pugni che tremavano leggermente. Sentiva il peso delle vite spezzate, dei sogni infranti dai ritmi disumani e dall'inesorabile avanzare della tecnologia che minacciava di ridurre gli uomini a semplici ingranaggi. Ricordava le parole dei suoi compagni durante le riunioni, il dolore condiviso, la frustrazione di vedere la propria maestria e abilità calpestate dalla fredda efficienza delle macchine.*

*Il suo cuore batteva all'unisono con il clangore delle macchine, in un tumulto di emozioni contrastanti. Guardò ancora una volta la macchina davanti a lui, poi i suoi occhi vagarono per l'intera sala, come se cercasse risposte tra i volti stanchi degli altri operai. Sapeva che stava per compiere un'azione che avrebbe segnato un punto di svolta, ma ancora non svelava se la sua decisione sarebbe stata di distruzione o di altro genere. La sua mente era un vortice di pensieri, il suo corpo una molla pronta a scattare.*

# Indice

---

1. Il passato che ritorna: dalla rivolta dei telai all'era dell'AI
2. Le sfide di ieri e di oggi: un parallelo sorprendente
3. Come guidare il cambiamento: il caso Beltrame Group
4. Lezioni dalla storia: checklist pratica per HR Manager
5. Conclusione: da mediatori a protagonisti del cambiamento

REVERSE

# 1. Il passato che ritorna: dalla rivolta dei telai all'era dell'AI

---

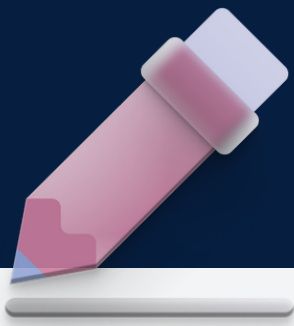
Due secoli sono passati da quei giorni di rivolta, eppure le preoccupazioni che animavano William e i suoi compagni risuonano sorprendentemente familiari nelle nostre aziende moderne. I luddisti non erano semplicemente nemici del progresso: erano lavoratori che chiedevano di essere ascoltati, di **non essere ridotti a ingranaggi sostituibili di un sistema che privilegiava l'efficienza a scapito dell'umanità.**

Le loro proteste non erano quindi contro la tecnologia in sé ma contro un certo tipo di tecnologia che minacciava di rendere disumano il lavoro, riducendo gli operai a semplici ingranaggi di una grande macchina industriale.

Oggi, **mentre l'Intelligenza Artificiale ridisegna il panorama lavorativo, gli HR Manager si trovano ad affrontare sfide sorprendentemente simili.**

Non ci sono più telai da distruggere, ma **la resistenza al cambiamento tecnologico è tangibile e le motivazioni sono spesso le stesse:** timore di perdere il lavoro, professionalità che rischiano l'obsolescenza, qualità della vita lavorativa che può peggiorare.

Ma c'è una differenza fondamentale: **mentre i luddisti potevano solo reagire, oggi gli HR Manager hanno l'opportunità - e la responsabilità - di guidare questo cambiamento.** La loro sfida non è impedire l'innovazione ma assicurarsi che questa serva davvero al benessere delle persone.



## 2. Le sfide di ieri e di oggi: un parallelo sorprendente

La storia ci insegna che ogni rivoluzione tecnologica porta con sé timori e opportunità e allo stesso tempo ci offre uno specchio attraverso cui guardare le sfide attuali. Ecco cosa accomuna i timori di ieri a quelli di oggi:

- **1. La paura della sostituzione.**

Gli artigiani tessili vedevano i telai meccanici sostituire il lavoro di intere squadre di lavoratori specializzati. Oggi l'AI promette di automatizzare non solo compiti manuali ma anche lavori intellettuali considerati finora al riparo dall'automazione.

- **2. La trasformazione delle competenze.**

Gli artigiani temevano di vedere le loro abilità sviluppate in anni di apprendistato ridotte a semplici operazioni meccaniche. Oggi molti professionisti temono che l'AI possa svalutare le loro competenze e molti devono reinventarsi per rimanere rilevanti nell'era digitale.

- **3. La qualità del lavoro.**

La paura di diventare "ingranaggi di una macchina" è ancora attuale, seppur in forme diverse. Oggi i lavoratori temono che l'AI possa rendere il loro lavoro più meccanico e meno creativo.

- **4. Questioni etiche.**

Se i luddisti si preoccupavano della giustizia sociale, oggi ci interroghiamo sui bias dell'AI e sulla privacy.

### 3. Come guidare il cambiamento: il caso Beltrame Group

---

In questo contesto, l'esperienza di [Beltrame Group](#) offre preziosi insegnamenti su come gestire la trasformazione digitale in modo umano ed efficace. Con i suoi 2000 dipendenti tra operai e impiegati, **l'azienda sta affrontando sfide che richiamano quelle dell'era luddista, ma con un approccio completamente diverso.**

[Roberto Valente, Group Chief HR & EHS Officer di Beltrame Group](#), ci guida attraverso sei aree chiave di intervento, mostrandoci come l'azienda sta affrontando concretamente queste sfide:

1. Disoccupazione tecnologica e trasformazione delle competenze
2. Etica e responsabilità sociale
3. Nuovi modelli di lavoro, anche per chi non può fare smart working
4. Impatto sulla salute mentale
5. Sostenibilità e tecnologia green
6. Inclusività digitale

## 3.1 Disoccupazione tecnologica e trasformazione delle competenze

*"L'intelligenza artificiale non si limita a sostituire attività a basso valore aggiunto, come accadeva in passato. Oggi può sostituire anche attività considerate ad alto valore, e questo richiede una reinterpretazione dei ruoli professionali." - Roberto Valente.*

### Focus on: i tre pilastri della Digital Transformation

Roberto Valente ci invita a focalizzarci su tre principali aspetti che l'AI sta introducendo nel mondo del lavoro:

- **Cambiamento nelle metodologie di lavoro.** L'AI ha rivoluzionato i processi tradizionali, sostituendo alcune attività che prima erano a valore aggiunto.
- **Necessità di reskilling e upskilling delle proprie risorse.** Le mansioni si trasformeranno, non spariranno.
- **Innovazione di processi gestionali e legati al mondo HR.** Imparare a usare l'AI porterà a ottimizzare i processi e a eseguire analisi predittive per prendere decisioni sempre più consapevoli nell'ambito del recruiting e nelle attività di engagement delle persone.

**Quick Takeaway:** La chiave non è resistere al cambiamento ma guidarlo attraverso formazione continua e ridefinizione dei ruoli.

**Il ricambio di competenze richieste nel mondo del lavoro è sempre più veloce.**

Alla crescente domanda di competenze informatiche fanno da contraltare le decine di professionalità che iniziano ad essere obsolete.

L'operaio specializzato non si può trasformare in sviluppatore entrando in una cabina del telefono. Alcuni passaggi sono generazionali: il padre termina la sua carriera da artigiano e il figlio studia coding. Ma molte persone si trovano invece a doversi trasformare in corsa. Troppo giovani per la pensione, vedono il loro lavoro farsi sempre meno necessario. E' difficile immaginare che possano essere entusiasti sostenitori del progresso.

L'automazione e l'intelligenza artificiale stanno ridisegnando molti settori, automatizzando compiti ripetitivi e routinari. Questo fenomeno porta ad una riduzione dei posti di lavoro in alcuni ambiti, causando quella che viene definita "**disoccupazione tecnologica**".

**Ma la tecnologia crea anche nuove opportunità e nuovi settori lavorativi.**

**La sfida è quindi quella di gestire la transizione, offrendo formazione e supporto a chi è più colpito da questi cambiamenti.**

Facile solo a dirsi, certo.



**Secondo la sua esperienza, l'AI e le nuove tecnologie come stanno rivoluzionando il mondo delle Risorse Umane e le competenze dei collaboratori?**



*Stiamo assistendo a un **indiscutibile cambiamento nelle metodologie di lavoro**. L'Intelligenza Artificiale ha rivoluzionato i processi tradizionali, permettendoci di ottenere dati e informazioni in modo molto più rapido.*

***È importante sottolineare che l'AI non si limita a sostituire attività a basso valore aggiunto, come accadeva in passato. Oggi può sostituire anche attività considerate ad alto valore, e questo richiede una reinterpretazione dei ruoli professionali.** Sarà quindi necessario un reskilling delle risorse: le mansioni si trasformeranno, non spariranno.*

**Ogni ruolo dovrà essere ridefinito in base al nuovo valore che può creare utilizzando queste tecnologie.**

*Nella nostra azienda stiamo iniziando ora ad esplorare questi strumenti, anche se in modo non ancora completamente strutturato. Infatti, abbiamo programmato per il 2025 una serie di percorsi formativi, che coinvolgono prima di tutti i manager, proprio sull'uso degli strumenti di Intelligenza Artificiale.*

**I vantaggi che potranno portare gli strumenti di AI una volta effettuato un reskilling e presa consapevolezza del mezzo, sono incredibili.**

*Ho visto personalmente un'applicazione straordinaria legata al gestionale SAP, che permette di valutare l'efficienza dei processi aziendali confrontandoli con altre aziende, anche dello stesso settore, che utilizzano SAP. È incredibile come si possa individuare dove sei meno efficiente, dove hai colli di bottiglia e dove potresti migliorare.*

**Ma non ci fermiamo qui. L'AI non è utile solo nei processi gestionali, ma anche in tutti quelli legati alle Risorse Umane.**



Con l'AI possiamo raccogliere e incrociare i dati molto rapidamente, facilitando per esempio il recruitment e le attività di engagement. **Questo approccio basato su parametri oggettivi e misurabili migliora anche l'efficacia delle nostre iniziative per il benessere dei dipendenti, permettendoci di basare le nostre decisioni su parametri oggettivi incrociabili.**

Inoltre, possiamo ricevere **proposte automatiche di miglioramento economico** basate sui dati delle performance review periodiche, senza dover fare ricerche approfondite. Gli strumenti ci propongono già le situazioni da migliorare, le aree a rischio o i potenziali talenti da sviluppare.

**L'AI è utile infine in tutte le attività relative alle ricerche di mercato**, ossia per raccogliere e analizzare le informazioni di settore e fare analisi incrociate dei dati.

## 3.2 Etica e responsabilità sociale

*"È necessario assicurare i collaboratori sull'avvento di queste nuove tecnologie, perché l'incertezza sul loro impatto nei ruoli professionali genera comprensibilmente ansia e preoccupazione nelle persone."* - Roberto Valente.

### People First: l'elemento etico e umano nella transizione digitale

Un punto d'attenzione imprescindibile, secondo Roberto Valente, è mantenere centrale l'elemento umano durante la transizione digitale. Bisognerà:

- **Comprendere che l'avvento dell'AI e delle nuove tecnologie porterà con sé inevitabili ansie e preoccupazioni iniziali**
- **Rassicurare le persone e offrire loro un supporto psicologico** per affrontare con positività il passaggio al digitale e l'upskilling a cui andranno incontro.
- **Fare formazione per un uso consapevole della tecnologia**, affrontando rischi e questioni etiche che il loro utilizzo comporta.

**Quick Takeaway:** L'implementazione tecnologica deve essere accompagnata da una forte componente etica e di responsabilità sociale, mettendo al centro il benessere delle persone attraverso un supporto concreto.

**È fondamentale che le aziende creino un ambiente sicuro e supportivo**, dove le persone si sentano accompagnate e valorizzate durante il processo di trasformazione.

**Parallelamente, non possiamo ignorare i rischi etici legati all'utilizzo dell'AI.**

Prendiamo il caso emblematico di Amazon (di cui abbiamo parlato [qui](#)), che ci offre un esempio illuminante dei rischi legati a un approccio non sufficientemente centrato sull'elemento umano.

Il gigante tech aveva lanciato un sistema automatizzato per valutare i candidati, ma per ricoprire i ruoli IT le donne venivano automaticamente escluse. Come mai? L'algoritmo si basava sui dati raccolti negli ultimi dieci anni, un periodo in cui la maggior parte delle assunzioni tech riguardava uomini. Così, il software ha replicato la situazione presente nei dati creando una disparità.

Mentre sperimentiamo sistemi di AI sempre più avanzati come ChatGPT, con potenzialità apparentemente infinite, la parola chiave deve quindi essere **'consapevolezza': dell'impatto che può avere sulle persone da un lato; e dei rischi etici che comporta dall'altro** se non si rimane aggiornati sulle normative che ne regolano l'utilizzo e la gestione dei dati.



## Come è possibile accompagnare concretamente i lavoratori perché accolgano e non subiscano la trasformazione tecnologica ?



*Emerge qui un aspetto molto importante: **sarà necessario assicurare i collaboratori sull'avvento di queste nuove tecnologie, perché l'incertezza sul loro impatto nei ruoli professionali genera comprensibilmente ansia e preoccupazione.***

*Pensiamo a chi ha investito anni nell'acquisire competenze specifiche e improvvisamente si trova davanti uno strumento che può svolgere il 90% del suo lavoro senza sforzo.*

*Dovrà essere rassicurato sul fatto che le sue competenze, lungi dall'essere sostituite, si evolveranno attraverso una formazione mirata per creare sinergie con l'Intelligenza Artificiale. Genereranno così nuovo valore per l'azienda attraverso la collaborazione, non la competizione, tra intelligenza umana e artificiale.*

*Inoltre, emerge un aspetto cruciale: la **gestione consapevole dei limiti della tecnologia.** È fondamentale non solo comprendere le potenzialità dell'AI, ma anche i suoi confini e le sue aree grigie. **La tecnologia deve essere uno strumento nelle nostre mani, non il contrario: per questo motivo, la conoscenza dei suoi limiti, dei suoi rischi e delle sue implicazioni etiche diventa un elemento fondamentale nel percorso formativo delle persone.** Solo attraverso questa profonda comprensione possiamo gestirla e indirizzarla in modo efficace verso gli obiettivi aziendali.*

## 3.3 Nuovi modelli di lavoro, anche per chi non può fare smart working

*"Per quanto riguarda il settore della manutenzione, sebbene al momento non sia fattibile, la realtà virtuale potrebbe in futuro permettere alcuni interventi da remoto per supervisionare determinate attività." - Roberto Valente.*

### L'approccio Agile di Beltrame Group

Beltrame Group ha ripensato l'organizzazione del lavoro proponendo:

- Implementazione di **contratti individuali di lavoro Agile** dove possibile, sia in Italia che all'estero.
- **Flessibilità oraria per i lavoratori giornalieri.**
- **Apertura all'implementazione di soluzioni innovative nei reparti di manutenzione**, come possibili strumenti di realtà virtuale per consentire supervisione e interventi anche da remoto.

**Quick Takeaway:** L'innovazione tecnologica deve portare a nuovi modelli di lavoro più flessibili e sostenibili.

È stato scritto e detto molto su quanto lo smart working abbia ridisegnato le dinamiche lavorative, con grandi benefici da un lato e tanti aspetti ancora da "aggiustare" dall'altro. Sporgiamoci quindi un po' più in là e diamo un'occhiata a cosa accade all'interno di quelle realtà in cui lavorare da casa non è proprio possibile.



**Come gestire, concretamente, la flessibilità dei lavoratori per i quali lavorare da casa non è possibile?**



***Per quanto riguarda la flessibilità nella nostra azienda manifatturiera, abbiamo implementato contratti individuali di lavoro Agile con specifici presupposti, ottenendo una buona risposta non solo in Italia ma in tutti i Paesi dove siamo presenti.***

*Nel settore produttivo è purtroppo praticamente impossibile fare smart working, mentre per la manutenzione, sebbene al momento non sia fattibile, la realtà virtuale potrebbe in futuro permettere alcuni interventi da remoto per supervisionare determinate attività.*

***Al momento stiamo applicando lo smartworking principalmente per le funzioni d'ufficio, amministrative, e abbiamo ricevuto riscontri positivi sia dai manager che dai dipendenti, che lo richiedono sempre più frequentemente.***

*In generale, le persone lo apprezzano molto, inclusi i manager che, nonostante le iniziali resistenze, oggi nell'80-90% dei casi lo considerano una modalità consolidata. Anche gli iniziali dubbi sulle connessioni e altre problematiche tecniche si sono rivelati facilmente superabili una volta chiariti gli aspetti operativi.*

***Per le altre funzioni, stiamo valutando la flessibilità oraria per i lavoratori giornalieri. Per chi lavora su turni, invece, non esiste purtroppo molto margine di flessibilità. Si può intervenire principalmente sulla distribuzione del lavoro nei weekend liberi, ma essendo il lavoro suddiviso in tre turni - mattino, pomeriggio e notte - le possibilità di flessibilità oraria sono limitate.***

*Come standard di smart working, attualmente prevediamo un giorno a settimana flessibile, quindi a libera scelta dei nostri collaboratori concordando la scelta con il proprio manager. Tuttavia, aumentiamo a due giorni o più in situazioni particolari: problemi di salute, maternità o periodo pre-maternità, o per i talenti che risiedono lontano.*

## 3.4 Impatto sul benessere e sulla salute mentale

*“La salute mentale è un tema centrale oggi nelle aziende, perché l’incertezza legata all’avvento dell’AI inevitabilmente aumenta il livello di stress tra i lavoratori. Ottimizzare i programmi di welfare diventa un elemento cruciale per ridurre questo stress.” - Roberto Valente.*

### Iniziative di Beltrame Group per il benessere delle persone

L'azienda ha implementato diverse iniziative per il benessere dei dipendenti:

- **Servizi di supporto pratico** (un meccanico aziendale per le autovetture; lavanderia interna e consegna della spesa direttamente in ufficio).
- **Screening medici in azienda** (ad esempio screening cardiologici e controlli di routine per le donne).
- **Monitoraggio costante del clima aziendale**, attraverso colloqui one to one con il proprio manager e survey periodiche .

**Quick Takeaway:** La trasformazione digitale deve essere accompagnata da un forte focus sul benessere psicofisico.

Vivere costantemente connessi ha impatti innegabili sulla nostra salute mentale. La costante reperibilità, il bombardamento di informazioni e la pressione per adattarsi rapidamente alle nuove tecnologie possono causare stress, ansia e burnout.

È cruciale che le aziende implementino politiche di benessere per i dipendenti, supportandoli in questa transizione che, come dicevamo sopra, non si limita alla sfera lavorativa ma a tutta la nostra vita.



**Salute mentale e benessere dei collaboratori: sono state intraprese delle iniziative in tal senso nella vostra azienda?**



*Sì, si tratta di un tema molto importante su cui ci stiamo concentrando.*

***Di sicuro i cambiamenti nel mondo del lavoro, specialmente legati alle nuove tecnologie e all'Intelligenza Artificiale, stanno generando maggiore stress, come dicevo all'inizio e lo vediamo concretamente anche nella nostra azienda.***

*In Beltrame Group stiamo affrontando questa situazione cercando di migliorare il benessere dei dipendenti, concentrandoci su due aspetti fondamentali che sono collegati ai nostri programmi di welfare:*

- *il primo è **offrire più tempo libero alle persone, alleggerendole dalle incombenze quotidiane extra-lavorative.** Per esempio, abbiamo un servizio di meccanico in azienda: i dipendenti possono lasciare l'auto e il meccanico la prende in carico, la ripara e la riporta senza che debbano preoccuparsi. Offriamo anche la possibilità di fare la spesa online con consegna diretta in azienda e un servizio di lavanderia interno. Questi servizi aiutano indirettamente ad aumentare il tempo libero dei dipendenti, eliminando attività che dovrebbero svolgere fuori dall'orario di lavoro.*
- *Il secondo aspetto riguarda la **salute fisica.** Organizziamo diversi controlli medici in azienda: abbiamo fatto screening cardiologici e, durante la giornata della donna, controlli specifici femminili di routine. Questi controlli vengono effettuati direttamente in sede da società specializzate che arrivano con camper attrezzati. In particolare, gli screening femminili sono molto richiesti: il sistema di prenotazione registra sempre il tutto esaurito.*



***Conduciamo inoltre attività più tradizionali, come i colloqui periodici tra responsabili e collaboratori, previsti per tutti i dipendenti, e le interviste da parte del dipartimento HR per monitorare il clima aziendale. Queste ultime vengono effettuate a rotazione nei vari uffici per capire come le persone vivono l'ambiente lavorativo, permettendoci così di fare prevenzione e intervenire in modo mirato laddove sia necessario.***

## 3.5 Sostenibilità e tecnologia green

*“La sostenibilità è un tema fondamentale, che cerchiamo di trasmettere in modo organico a tutte le nostre risorse. Tutti sono consapevoli che qualsiasi progetto aziendale viene analizzato e valutato in ottica di sostenibilità: in questo modo diventa parte integrante della nostra cultura aziendale e delle nostre azioni quotidiane.” - Roberto Valente*

### Iniziative concrete di sostenibilità ambientale.

Beltrame Group ha integrato la sostenibilità nella sua strategia di innovazione:

- **Obiettivo di riduzione delle emissioni del 40% entro il 2030.**
- **Investimenti in energie rinnovabili**
- **Privilegio delle soluzioni di trasporto intermodale e previsione di introdurre in futuro mezzi elettrici e a idrogeno** nella flotta logistica.

**Quick Takeaway:** L'innovazione tecnologica deve andare di pari passo con la sostenibilità ambientale.

Le nuove tecnologie aprono la strada anche a numerose opportunità per rendere i processi aziendali più sostenibili e rispettosi dell'ambiente. Se da un lato l'uso della tecnologia e di Internet comporta un enorme dispendio energetico, dall'altro la stessa tecnologia è in grado di ottimizzare i consumi. Infatti **le tecnologie innovative possono aiutare a ottimizzare l'uso delle risorse**, ridurre gli sprechi e minimizzare l'impatto ambientale, compensando ampiamente l'energia necessaria per alimentare questi strumenti. Le aziende che investono in tecnologie green non solo contribuiscono alla sostenibilità ambientale, ma possono anche beneficiare di un miglioramento della loro reputazione e di vantaggi competitivi.



**Sono state introdotte nella vostra azienda “tecnologie green”, o avete in programma di introdurle in futuro?**



*La transizione green è parte integrante della nostra strategia aziendale da circa due anni, con l'obiettivo di ridurre l'impatto carbonico. **Operiamo su tre livelli:***

- 1. Emissioni dirette**
- 2. Consumo energetico** (siamo un'azienda energivora - il nostro forno di Vicenza consuma l'equivalente dell'intera città, solo per dare un'idea!)
- 3. Trasporti e logistica**

*Stiamo lavorando su tutti e tre i livelli con l'obiettivo di ridurre le emissioni del 40% entro il 2030 attraverso progetti dedicati. Inoltre, pubblichiamo report di sostenibilità da anni e dal prossimo anno, come richiesto dalla legge, integreremo il bilancio di sostenibilità con quello finanziario.*

*Tutti i nostri investimenti tecnologici vengono valutati in ottica di sostenibilità. Faccio qualche **esempio di intervento in atto.***

- **Riguardo alle emissioni:** alcuni impianti stanno implementando sistemi di intelligenza artificiale per valutare una serie di parametri con l'obiettivo di ridurre al minimo l'impatto carbonico della CO2. Per le emissioni non eliminabili, acquistiamo carbon credit per avere una parte della produzione a impatto zero.
- **Riguardo al consumo energetico:** possediamo ad esempio oltre dieci centrali idroelettriche per alimentare l'acciaieria e puntiamo sempre più all'energia alternativa.
- **Infine, per quanto riguarda i trasporti e la logistica:** privilegiamo il trasporto ferroviario e prevediamo l'utilizzo futuro di mezzi elettrici o a idrogeno.



*In questo discorso bisogna considerare che siamo un'azienda dall'economia principalmente circolare: produciamo acciaio, un materiale riciclabile all'infinito. Il 95% della nostra produzione viene quindi riciclata. Gli scarti di produzione, inoltre, vengono trasformati in sottoprodotti utilizzabili in altri settori. In Italia in questo caso la normativa è abbastanza restrittiva ma in altri Paesi riusciamo a utilizzare questi sottoprodotti in molte applicazioni.*

***La sostenibilità è quindi per noi un tema fondamentale, che cerchiamo di trasmettere anche a tutte le nostre persone: sono consapevoli che qualsiasi progetto aziendale viene analizzato e valutato in quest'ottica.***

## 3.6 Inclusività digitale

*"Rendere inclusivo questo tipo di formazione è per noi un aspetto fondamentale. Per il prossimo anno stiamo infatti pianificando di estendere l'accesso ai corsi di lingua e ai corsi dedicati all'uso del digitale anche a tutti i familiari dei nostri collaboratori." - Roberto Valente*

### Un'academy digitale per tutti

Beltrame Group ha creato un'academy digitale interna accessibile a tutti che prevede:

- **Corsi specifici per i diversi ruoli professionali**
- **Formazione digitale trasversale per tutti i dipendenti**
- **Futura estensione dei corsi ai familiari dei dipendenti**

**Quick Takeaway:** Per essere efficace, la digitalizzazione deve essere inclusiva e coinvolgere l'intera comunità aziendale.

Infine, l'accesso alle nuove tecnologie deve essere inclusivo, evitando di creare nuove disparità. È importante che le aziende e i governi lavorino per garantire che tutti i lavoratori, indipendentemente da età, genere e background socio-economico, abbiano l'opportunità di accedere alle tecnologie e di sviluppare le competenze necessarie. Solo così sarà possibile sfruttare appieno il potenziale delle tecnologie per migliorare il mondo del lavoro in modo equo e sostenibile.



**Secondo la sua opinione, come possono aziende e istituzioni garantire un accesso democratico alle nuove tecnologie e sostenere lo sviluppo delle competenze digitali?**

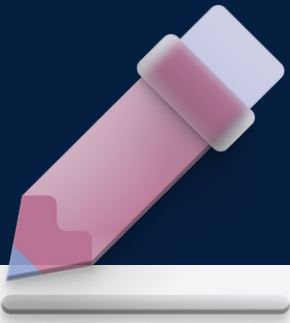


Già da qualche anno, in Beltrame Group, **abbiamo creato un'academy digitale interna, accessibile a tutti i dipendenti, con corsi specifici per diversi ruoli organizzativi e di produzione. Offriamo anche corsi trasversali**, fruibili da tutti indipendentemente dalla mansione svolta, inclusa la formazione digitale. Per chi ha accesso alla rete aziendale, prevediamo inoltre un corso obbligatorio di cybersecurity, utile sia per la sicurezza interna che per l'uso privato della tecnologia.

a nostra piattaforma è accessibile a tutti, compresi gli operai che possono connettersi da casa o tramite app per seguire i corsi di formazione. Rendere inclusivo questo tipo di formazione è per noi un aspetto fondamentale. **Per il prossimo anno stiamo infatti pianificando di estendere l'accesso ai corsi di lingua e ai corsi dedicati all'uso del digitale anche a tutti i familiari dei nostri collaboratori.**

Per quanto riguarda il **supporto che può arrivare dalle istituzioni, è fondamentale finanziare gli sviluppi dell'industria 5.0 per garantire la competitività delle aziende.** Chi non riuscirà a cavalcare quest'onda di innovazione verrà sommerso dai competitor che sapranno sfruttare queste tecnologie, rischiando di uscire dal mercato.

Tuttavia, il finanziamento da solo non basta: **le istituzioni pubbliche dovrebbero creare consapevolezza sulla necessità dell'evoluzione tecnologica.** È essenziale sviluppare una cultura condivisa, sia nelle aziende che negli enti pubblici con cui queste interagiscono. L'AI e le nuove tecnologie devono essere utilizzate correttamente per migliorare i processi: le istituzioni dovranno quindi definire i limiti di queste tecnologie, le modalità d'uso e gli scopi, creando regole, agevolazioni e finanziamenti per indirizzare tutti verso il bene comune.



## 4. Lezioni di storia: checklist pratica per HR Manager

- La resistenza al cambiamento è naturale e va accolta, non combattuta. Valuta con attenzione l'impatto delle nuove tecnologie su ogni ruolo, poi misura e comunica i risultati
- Il progresso tecnologico deve essere guidato con attenzione all'impatto umano. Monitora il benessere dei dipendenti e implementa politiche di inclusione digitale.
- La formazione è cruciale per evitare l'obsolescenza delle competenze. Crea piani di formazione personalizzati.
- La comunicazione trasparente riduce le paure e aumenta l'accettazione. Stabilisci canali di comunicazione bidirezionale.

## 5. Conclusione: da mediatori a protagonisti del cambiamento

---

Come HR manager sei al centro di questo cambiamento epocale. Le nuove tecnologie stanno trasformando radicalmente il mondo del lavoro e il tuo bellissimo compito è quello di **guidare questa transizione in modo umano**, tenendo sempre a mente il benessere e lo sviluppo delle persone. Esattamente come avrebbero voluto i Luddisti nella loro epoca.

Certo, l'introduzione di nuove tecnologie nelle aziende può spaventare e disorientare anche te: è facile sentirsi sopraffatti dall'incessante flusso di innovazioni che promettono di rivoluzionare ogni aspetto del lavoro che conosciamo.

Quindi, come fare?

**Per evitare di cadere nella trappola di un progresso disumanizzante**, dobbiamo allontanare la lente e guardare il quadro completo. Valutare quindi non solo i benefici economici e produttivi delle nuove tecnologie ma anche il loro impatto sulle persone. **Chiediamoci: questa innovazione renderà il lavoro più significativo? Migliorerà la qualità della vita dei dipendenti? Consentirà loro di sviluppare nuove competenze e di crescere professionalmente?**

La chiave, come ci piace ripetere, **è vedere la tecnologia come uno strumento per potenziare l'uomo, non per sostituirlo.**

Ecco cosa possiamo imparare dai Luddisti che hanno aperto questo articolo: garantire che la rivoluzione digitale non diventi una minaccia per le nostre persone e per le nostre aziende ma anzi un'opportunità, uno sviluppo fisiologico nel progresso di questa meravigliosa storia chiamata "umanità".

**La storia con cui abbiamo iniziato questo articolo è stata scritta da ChatGPT. Un piccolo esempio di come l'AI possa essere utilizzata in modo costruttivo, al servizio della creatività umana.**

### **Proviamo a chiedergli come continua la storia?**

Eccola, un po' semplicistica forse, ma con un giusto mix di emozionale ed educational. Con un bell'assist alla GenZ che ci fa tanto tribolare.

*William si avvicinò lentamente al grande telaio, il cuore rimbombante nel petto come il battito di un tamburo di guerra. Le sue mani callose sfiorarono i freddi ingranaggi, percependo la vibrazione della macchina che sembrava pulsare di vita propria. Era quasi ipnotico, il modo in cui quei pezzi di metallo lavoravano all'unisono, trasformando il filato grezzo in tessuto finemente lavorato.*

*Attorno a lui, gli altri operai continuavano il loro incessante lavoro, ignari della tempesta che si agitava dentro di lui. I loro volti erano maschere di fatica e rassegnazione, piegati sotto il peso di un progresso che sembrava portare solo miseria. William serrò la mascella, il ricordo delle discussioni accese nelle taverne del quartiere riecheggiava nella sua mente. Non era solo lui a sentire quell'insofferenza; era un sentimento comune, un fuoco che covava sotto la cenere della loro routine quotidiana.*

*Un passo dopo l'altro, William si diresse verso il cuore della fabbrica, dove il rumore era più forte e il calore del vapore più soffocante. La sua destinazione era chiara: il grande motore a vapore che alimentava tutte le macchine. Quel colosso di ferro e ingranaggi era il simbolo stesso del cambiamento che stavano subendo, la causa di tante notti insonni e di tanta incertezza.*

*Le mani gli tremavano mentre si avvicinava alla valvola principale, quella che regolava il flusso del vapore. Poteva quasi sentire il peso delle aspettative dei suoi compagni su di sé, anche se nessuno di loro sapeva esattamente cosa avesse in mente. Alcuni avrebbero approvato, altri forse no, ma tutti erano uniti dalla stessa paura: quella di diventare obsoleti, di essere sostituiti e dimenticati.*

*Mentre si chinava sulla valvola, un rumore alle sue spalle lo fece sobbalzare. Si girò di scatto, incontrando lo sguardo del giovane Tom, un apprendista che lo guardava con occhi spalancati, pieni di curiosità e un pizzico di timore.*

*"William, cosa stai facendo?" chiese Tom, la voce tremante per l'incertezza.*

*Per un momento, William rimase in silenzio, il volto una maschera di indecisione. Poi, con un sospiro profondo, si raddrizzò e posò una mano sulla spalla del ragazzo.*

*"Tom, ci sono momenti in cui dobbiamo scegliere da che parte stare," disse William, cercando di infondere sicurezza nelle sue parole. "Questo non riguarda solo noi, riguarda il futuro di tutti noi. Non possiamo lasciare che queste macchine ci rendano schiavi."*

*Tom annuì lentamente, ma il dubbio era ancora evidente nei suoi occhi. William sapeva che qualsiasi decisione avesse preso in quel momento avrebbe avuto conseguenze, non solo per lui, ma per tutti i suoi compagni. Si voltò di nuovo verso la valvola, il cuore diviso tra il desiderio di agire e la consapevolezza delle possibili ripercussioni.*

*Con un ultimo sguardo ai volti stanchi degli operai intorno a lui, William prese una decisione. Ma ancora non era chiaro se avrebbe chiuso la valvola per fermare le macchine o se avrebbe lasciato tutto com'era, scegliendo invece un'altra strada per combattere la loro battaglia.*

*Le mani di William si mossero lentamente sulla valvola, ma si fermarono un attimo prima di girarla. Il silenzio intorno a lui era palpabile, nonostante il frastuono delle macchine. Ogni fibra del suo essere urlava di fare qualcosa, ma cosa?*

*Tom, ancora accanto a lui, continuava a fissarlo con un'intensità che sembrava bruciare. William sapeva che non era solo la sua decisione a essere in gioco, ma l'esempio che avrebbe dato a quei giovani occhi pieni di speranza e paura.*

*"William," disse Tom con voce flebile, "se distruggiamo le macchine, non troveranno un modo per sostituirci comunque?"*

*Quelle parole colpirono William come un pugno nello stomaco. Forse Tom aveva ragione. Forse la vera battaglia non era contro le macchine, ma contro le condizioni che rendevano il loro lavoro disumano.*

*William si raddrizzò, lasciando la valvola intatta. "Forse hai ragione, Tom," disse, la voce più forte di quanto si aspettasse. "Dobbiamo trovare un altro modo per farci ascoltare."*

*Si allontanò dalla valvola e si diresse verso il centro della sala, attirando l'attenzione degli altri operai. Le loro mani si fermarono, gli occhi puntati su di lui, aspettando di vedere cosa avrebbe fatto.*

*"Compagni!" gridò William, sopra il rumore delle macchine. "Queste macchine non sono i nostri veri nemici. Il nostro vero nemico è il sistema che ci tratta come ingranaggi intercambiabili. Dobbiamo unirli, organizzarli, e chiedere condizioni di lavoro migliori, salari giusti, e rispetto per il nostro lavoro!"*

*Il mormorio che seguì fu un mix di approvazione e scetticismo. Alcuni erano pronti a seguirlo, altri erano ancora intrappolati dalla paura del cambiamento. Ma William sapeva che aveva acceso una scintilla.*

*"Non possiamo distruggere ogni macchina," continuò, "ma possiamo distruggere l'idea che siamo solo strumenti nelle mani di chi ci sfrutta. Dobbiamo fare sentire la nostra voce in modo che nessuno possa ignorarci."*

*Tom lo guardava con una nuova luce negli occhi. La speranza era rinata, e con essa una determinazione che poteva fare la differenza. William sentiva che avevano appena intrapreso un nuovo percorso che richiedeva coraggio ma che poteva davvero cambiare le loro vite.*

*Quel giorno, la fabbrica continuò a funzionare, ma qualcosa era cambiato. I lavoratori iniziarono a organizzarsi, a discutere di sindacati e di scioperi, di diritti e di dignità. William divenne un leader, non solo per la sua abilità nel lavoro, ma per la sua visione di un futuro migliore.*

*E così, nel cuore della Rivoluzione Industriale, iniziò un nuovo movimento. Non era solo una battaglia contro le macchine, ma una lotta per l'anima stessa del lavoro umano.*

Siamo giunti al termine di questa avventura nel mondo della trasformazione digitale. Se vuoi saperne di più su tutte le sfide che l'HR si troverà ad affrontare nel 2025 legate all'AI, all'upskilling delle proprie risorse, alla sostenibilità, alla salute mentale sul lavoro e molto altro, ti lasciamo un contenuto in merito:



## HR Trend 2025

Le evoluzioni da non perdere  
e le best practice HR delle aziende più lungimiranti

[Leggi l'articolo](#)

# REVERSE

human  
resources  
science



[www.reverse.hr](http://www.reverse.hr)

---

Milano - Bologna - Parigi - Berlino - Barcellona