Lezione del 2024-09-25-20240925_185239-Registrazione della riunione

25 settembre 2024, 04:52PM

1 h 32 m 10 s

SANTE DOTTO trascrizione avviata

SANTE DOTTO 0:05

Siamo partiti perfetto.
Allora questa trascrizione che vedo qui la posso.
Chiudere?
Così ci vediamo a video, ecco qua perfetto grazie Angelica.
Perché la l'attivazione della registrazione è il mio.
Uno dei miei punti deboli, proprio il più.
Allora, dicevamo, avevamo scorso nelle ultime slide che abbiamo visto lunedi un po di esempi di approcci consulenziali, diciamo così, alla trasformazione digitale e avevamo commentato queste slide dicendo sì, ma al di là dei modelli, in qualche modo predefiniti sei pilastri, le 10 regole, 7 punti e se passi essenziali e il piano triennale per l'organizzazione digitale questo già ci porta, per esempio questa slide già ci porta a una modalità e un po più fatta in casa, nel senso che.
Questo è l'alpo IT Di sul lavoro di condivisione, di costruzione e di obiettivi di vision di mission su queste tematiche.
Ci entreremo un pochino più avanti EE quindi è questo.
Questo è uno dei dei possibili output di questo, diciamo abito su misura che è un programma di trasformazione digitale.
Come vedete questo si apre anche su 1 1, diciamo visione triennale delle attività e se avete modo di consultarlo, se così anche per curiosità, su Internet troverete 111 marea.
Insomma, una serie di progetti in parallelo e di priorità e di e di attività da svolgere rilevanti e altri esempi.
Ne faremo un pochino più avanti e studieremo qualche caso di studio, anche per cominciare un po a orientarvi sulla scelta del project work da realizzare durante il corso.
Sostanzialmente cerchiamo di sintetizzare e di estrarre un po i punti che sono a fattor Comune di questi approcci più strutturati proposti da in generale dal mondo

della consulenza.
E cominciamo col dire che quello che serve innanzitutto è un percorso e una roadmap, è una mappa, la trasformazione digitale di un'organizzazione è un processo che dura nel tempo, che si articola in tante iniziative che deve prevedere anche delle fasi di monitoraggio.
Per rivedere criticamente quello che si pensava di fare, è il punto a cui si è arrivati e quindi casomai riallineare anche le prioritarie allineare anche gli obiettivi, quindi è un qualcosa di complesso che soprattutto quanto più complessa e l'organizzazione ovviamente che sta varando questo, questo questo programma ed è composto, come dicevo prima, da una serie di attività, da una serie di di di processi che possono implicare anche alla revisione dei modelli organizzativi.
L'acquisizione di nuove risorse, partnership mai prima sperimentate con startup con centri di ricerca e quindi è un qualcosa di articolato.
La mappa è fondamentale, è fondamentale perché per decidere qual è la migliore strada per la digital transformation?
Una volta che l'abbiamo costruita, ci dobbiamo focalizzare su sulla mappa, sulla mappa del percorso che abbiamo che abbiamo progettato, Ludovico, Buonasera.

Ludovico Tortora 3:47
Buonasera, Buonasera scusate il ritardo.

SANTE DOTTO 3:49
Non non sei sopravvissuto o perlomeno ti hai avuto bisogno di più tempo di recupero dalla prima lezione di machine learning mentalmente.

Ludovico Tortora 3:56
Sì, sì, mentalmente claudicante.
Sono rimasto sì.

SANTE DOTTO 4:00
Stavamo un po Ricapitolando, dove eravamo arrivati e cercando di sintetizzare un po le le gli aspetti più importanti e anche in relazione agli esempi che non abbiamo trattato, ma abbiamo un po sfiorato del dell'approccio metodologico proposto dal dalle dal dal mondo della consulenza, quindi quello che serve è una mappa, indipendentemente dalla soluzione organizzativa che si utilizza in alcune

organizzazioni hanno pensato di avviare la trasformazione digitale definendo un'unità organizzativa dedicata.
Quindi e mettendo a capo di questa unità un innovation manager e in qualche modo, eh concentrando, veicolando, strutturando tutte le iniziative da monitorare, da avviare e da monitorare e con il supporto di questa unità trasversale alla all'azienda, alle altre unità organizzative dell'azienda o della pubblica amministrazione in generale.
In una struttura di innovation management EA riporto dell'amministratore delegato di una Direzione generale di una pubblica amministrazione, in altri casi, come abbiamo visto, l'esempio dell'INAIL si è partiti top down, con una modifica organizzativa diversa, cioè si è unificata subito la direzione organizzazione con la direzione del del della ST.
Delle tecnologie digitali e si è avviato un processo di revisione complessiva dell'organizzazione in chiave digitale, sia per quello che riguarda i rapporti all'interno dell'organizzazione che verso l'esterno.
In altri casi si è lavorato per task force o per Oh Focus Group come, come si dice in in gergo, cioè un utilizzando il metodo.
Quindi, privilegiando in un certo modo la progettazione condivisa di questo percorso attraverso la costituzione di gruppi di lavoro interdisciplinari interdirezionale.
Ciascuno dei quali magari affronta un tema specifico che porta a condivisione con il bordo aziendale, col col.
Col Board manageriale e in i risultati ottenuti e le proposte e le proposte da mettere in campo.
Quindi sicuramente cominciamo a possiamo cominciare.
Sulla base di questi ragionamenti che abbiamo fatto a condividere, cosa non è?
E la il progetto, un progetto di transizione digitale non è un progetto tecnologico, non è una metodologia in cui si analizza il contesto.
E poi?
E poi?
E poi si vedrà.
È molto di più di un piano di attività o di una valutazione ai costi benefici o di un assessment per modificare l'organizzazione o di un'indagine di clima aziendale.
Per capire il grado di soddisfazione dei dipendenti.
Non è nulla di tutto ciò, è forse si potrebbe definire l'insieme di tutto questo, quindi 1 1.

Identificazione un processo di identificazione su misura, quindi correlato al contesto in cui si opera, di ambiti di di intervento, magari a fronte di problemi riscontrati, di obiettivi da conseguire, obiettivi di miglioramento sotto tutti i punti di vista, dei risultati economici del del del funzionamento dell'organizzazione.
Io dico sempre, le tecnologie digitali dovrebbero aiutarci a faticare meno per raggiungere le migliori risultati e fare più cose EE poi anche priorità, perché tutte le cose insieme non si possono definire e bisogna essere così bravi da comprendere anche come metterle in fila, cosa importante fare prima cosa e possiamo anche fare in un secondo momento.
Ovviamente il tutto finalizzato a cogliere tutte le opportunità possibili.
Il maggior numero di opportunità, anche se non tutte insieme, anche se non tutte contemporaneamente.
Che offrono e che offre, che offrono le tecnologie digitali a supporto dell'organizzazione, evitando poi i rischi connessi all'utilizzo scriteriato di queste tecnologie, è evidentemente.
E soprattutto per quello che riguarda la scelta delle tecnologie da utilizzare per fare la cosa giusta al momento giusto e quindi anche su quali priorità e con quali obiettivi rivolgersi al mercato della fornitura per capire che tipologia di prodotti o di servizi http sono necessarie a supportare il raggiungimento di quegli obiettivi secondo le priorità che ci siamo dati negli ambiti di intervento che abbiamo identificato.
Mettendo un po i vari modelli che mi sono preso la briga di analizzare per voi, ma in realtà l'ho fatto in una lunga esperienza di lavoro, quindi mi è venuto molto facile.
Io ho proposto, vi propongo i miei 5 punti chiave, visto che tanto ogni consulente se ne inventa quanti ne vuole di punti chiave.
Io mi concentrerei su questi 5 e questa cosa vi invito un po a porci mente a fare mente locale su questi 5 punti a ricordarvelo.
E non soltanto a ricordarvi, perché vi ricordate a memoria quello che c'è scritto su questa slide?
Sostanzialmente, ma perché questi sono 5, non sono 30 ma sono 5 che non possiamo dimenticarci proprio perché se ci dimentichiamo uno di questi punti rischiamo di non portare a casa i risultati e gli obiettivi che ci siamo posti in questo processo di di trasformazione digitale nell'organizzazione che stiamo avviando dico stiamo avviando perché vi ricordo che questo corso noi ci stiamo occupando della progettazione, quindi abbiamo un'opportunità meravigliosa e oltremodo meravigliosa.

Che lo facciamo in un ambiente protetto nell'ambito di un corso nell'ambito di un laboratorio, di avere davanti un foglio bianco che è la cosa più bella, avere davanti un foglio bianco con delle idee per poter progettare qualcosa di assolutamente innovativo, di assolutamente in questa fase in cui siamo addirittura imprevedibile nei suoi esiti e nei suoi risultati.
E una cosa meravigliosa, ecco, in questo foglio bianco le prime 5 cose che dobbiamo scrivere.
Sono queste parole che vedete in rosso.
Strategia, leadership, competenze utenti e cultura organizzativa.
E vi proporrò anche un metodo da seguire sul quale poi, tra qualche lezione tra un paio di lezioni, 1 2, svilupperemo anche un piccolo esercizio da fare insieme in Aula.
Diciamo in questa nostra Aula virtuale, vi proporrò un piccolo metodo che è quello sostanzialmente di provare innanzitutto a comprendere il significato di queste 5 parole chiave.
E poi provare a porci nella situazione di una finta per ovvi motivi, perché non stiamo lavorando su un caso concreto di una finta analisi del contesto in cui, immaginando ognuno di voi il contesto che preferisce, che ha in mente, ci metteremo a elencare.
E questo secondo me è un metodo che può funzionare facendo una specie di check list.
Questa checklist la costruiremo insieme, poi la porterete dietro, magari se se quando lavorerete su progetti di questo tipo avrete anche l'opportunità di di riguardarla un attimo perché noi cercheremo di elencare molto semplicemente.
Quindi ho ridotto, proprio come farò durante tutto lo svolgimento del corso, anche quando parleremo di metodologie codificate.
Cercherò di sintetizzarli proprio ridurre al minimo gli aspetti anche pratici di utilizzo, perché, come vi raccontavo lunedì scorso, poi l'obiettivo è cercare di ragionare con voi sull'occhio che bisogna avere.
Poi la strumentazione EI tool a supporto.
L'analisi dei dati, sono tutte cose che in parte vedrete in altri insegnamenti nelle loro technically in parte imparerete nel momento in cui vi serviranno a seconda del contesto in cui opererete.
Ma la cosa che più è importante dal punto di vista della progettazione e imparare in qualche modo a non avere paura del del nuovo dell'innovazione, quindi AA lavorare su un foglio di carta bianco, come un po enfaticamente dicevo prima.
Quindi?

Semplificando proprio all'osso, queste logiche noi dovremmo fare uno sforzo che quello di comprendere Le 5 parole e identificare in ognuno di questi contesti. Quindi relazione alla strategia, alla leadership, eccetera.
Quali sono, in una ipotetica organizzazione che nel caso dell'esercizio che faremo? Sarà un'organizzazione che avete in mente voi sulla base della vostra esperienza, della vostra sensibilità, del vostro interesse rispetto anche alle aspettative che avete di impiego una volta finito il il corso?
Una volta conseguita questa laurea magistrale OI contesti in cui già state lavorando, chi di voi già sta sta lavorando, quali sono secondo voi i freni al cambiamento? Veicolato tramite le tecnologie digitali o quali sono i fattori positivi sui quali capitalizzare, sui quali spingere ogni organizzazione ha sicuramente può presentare situazioni di freno verso il nuovo o avere contesti favorevoli in alcuni punti, almeno dell'organizzazione o su alcuni aspetti contesti favorevoli, quindi spinte positive verso la trasformazione digitale.
E questo e bisogna avere la capacità di analizzarle, perché tramite la consapevolezza che si acquisisce attraverso questa analisi di contesto sui sui freni, cioè sulle cose che sulle quali bisogna lavorare per rimuoverle come ostacoli da rimuovere, e sulle spinte sulle quali invece bisogna capitalizzare perché sono punti di forza che vanno valorizzati e possono aiutare a conseguire.
L'obiettivo EA rimuovere i freni, ecco, solo da questa analisi di contesto nasce quella fase di selezione in cui cominciamo a costruire la roba perché i definiamo gli ambiti di intervento.
Gli obiettivi da conseguire per ciascun ambito di intervento e metteremo in fila questi, queste queste cose da fare in questi ambiti di intervento, secondo delle priorità.
Quindi questo schema che vedete qui, cercate di ricordarvelo, ma soprattutto cercate di metabolizzarlo, di ragionarci sopra, di farvi delle domande rispetto a questo modo di operare in modo che è poi, lo vedrete.
Sarà semplice, perché analizzando i freni, analizzando le spinte vengono anche in mente quali competenze soft trasversali vanno messe in campo per rimuovere i freni, per valorizzare le spinte e quindi questa è una riflessione, secondo me, su questa slide che vi può aiutare molto.
Non solo nel contesto di questo corso, ma più in generale per cercare di imparare, diciamo così, potenziare, perché poi guardate le competenze soft c'è l'hanno tutti e tutte, ogni persona è dotata di competenze soft, è quello che fa la differenza, è la

capacità di rendersene conto, di avere questi potenziali e la capacità di metterli in campo.
Per questo io dico sempre, non è vero che uno nasce con l'attitudine di fare squadra o no?
L'attitudine i fari squadra c'è l'abbiamo tutti, bisogna capire, al di là del carattere, che poi in qualche modo rendere più difficile e proporsi in determinate maniere.
E va bene però la consapevolezza di averli questi potenziali determina anche la volontà di allenarli e di migliorare sotto questo punto di vista le prestazioni.
E quando finiremo questa prima parte, forse già da lunedì prossimo vi darò un esempio concreto di di queste, di queste, dei temi, sui quali, per esempio, ci si può allenare perché vi parlerò, per esempio con un pizzico di presunzione o di umiltà a seconda dei punti di vista.
Lo giudicherete voi.
Quali sono le gli ambiti, le soft skill sulle quali io personalmente, in tanti anni di lavoro ho dovuto fare uno sforzo per migliorare, perché nessuno di noi è perfetto, c'è sempre da migliorare su queste competenze c'è sempre da tenerle attive, da tenerle allenate e quindi ho pensato che fosse utile raccontarvi la mia diretta esperienza così da darvi anche un'idea di quali possono essere gli ambiti di miglioramento e la modalità con cui conseguirlo.
Questo miglioramento?
Quindi questa è una slide chiave, vediamo un attimo.
Il 5 punti allora la strategia deve essere chiara, una chiara strategia di progettazione dei nuovi processi, cioè dove vogliamo arrivare, possibilmente nativi digitali, quindi rimuovendo tutte le incrostazioni della serie, abbiamo sempre fatto così e strade non chiare in cui si cerca di informatizzare l'inefficienza del passato, si ragiona per con, diciamo un'informatica 4.0 per cercare di interpretare processi 1.0.
Non può funzionare, quindi questa strategia deve essere e deve essere.
Qualcosa di coerente.
E quindi che non sia in qualche modo lo strumento per utilizzare, purché sia l'informatica, ma al contrario un esercizio importante di percorso da avviare dal punto di vista della del del di tutta l'organizzazione del movimento, di tutta l'organizzazione per raggiungere e obiettivi di semplificazione, di nuovo modo di fare le cose attraverso le tecnologie digitali.
E chiaro che raggiungere quello quello che sta scritto in queste 7 8 parole richiede tutta una serie di cose e come vi dicevo, un po più avanti faremo questo esercizio.

Cominceremo a ragionare sui freni e sulle spinte, cioè su cosa blocca la definizione e l'implementazione di una strategia e su cosa invece si può capitalizzare per far sì che quella strategia non sia 1 1 volume di di di carta, perché non solo l'abbiamo scritta con un computer, ma c'è la siamo pure stampata, non sia un libro che sta sul piano più alto della libreria dell'amministratore delegato.
Come dire, dovevo fare la strategia, l'ho fatta, ma sia qualcosa di vivo che viene implementato, realizzato, vissuto, costruito e magari anche ritoccato e modificato cammin facendo.
Perché la strategia adesso è qualcosa di vivo, deve essere qualcosa di condiviso, qualcosa di sentito a tutti i livelli dell'impresa e con tutti gli stakeholder, possibilmente con tutti gli stakeholder che ruotano attorno all'impresa o alla pubblica amministrazione.
Io mettiamoci d'accordo, qua uso tre termini nell'ambito del nostro corso, che per me sono sinonimi, organizzazione, azienda, pubblica amministrazione.
Quindi, non è che stiamo parlando di cose che nel mondo pubblico si debbono fare in modo diverso dal mondo privato.
OOO per una startup o per un ente del terzo settore?
EE la strategia abbiamo, penso abbiamo capito, se avete domande, se volete aggiungere cose, se volete richiamare situazioni che avete vissuto nella vostra esperienza, qualunque essa sia da studente, da professionista e su queste tematiche, libri che avete letto?
Intervenite perché più arricchiamo di esempi e più ci ragioniamo sopra, più queste cose le penetriamo, ne possiamo parlare con maggiore disinvoltura?
Perché uno degli aspetti importanti voi sarete io me lo auguro perché c'è bisogno nel nostro paese di di gente che questo mestiere lo sappia fare e soprattutto di giovani che lo sappiano fare.
Perché?
Perché possono arricchirlo di tanti contenuti e di una forte, diciamo, vitalità e passione nello svolgimento di questo lavoro e di persone in grado di condurre team di trasformazione digitale.
Team di questo tipo quindi vuoi?
Mettetevi nell'ordine di idee anche di imparare e di capire come essere autorevoli. Siete giovani, andrete a lavorare in organizzazioni, dovrete gente che c'ha il doppio dei vostri anni e dovrete in qualche modo se farete questo mestiere, portarveli dietro con convinzione, con partecipazione, valorizzando le loro competenze, facendoli e

diventare parti attive in questo processo di trasformazione con autorevolezza e l'autorevolezza.
Nasce dal fatto di parlare in modo convincente.
A queste persone il linguaggio che loro parlano e capire quali sono le cose che non hanno mai pensato di poter fare.
Perché magari dopo tanti anni di lavoro, penso a chi può, può avere magari il doppio della vostra età.
Dopo tanti anni di lavoro non è in tanti anni di lavoro, non gli era mai stato chiesto di dare un contributo, non gli era mai stato chiesto di pensare di pensare a come lavorare meno per raggiungere risultati migliori.
L'autorevolezza nasce anche dal sapere in qualche modo dialogare su questi temi.
Dall'interno, non come farebbe, passatemi il termine, un consulente esterno.
E anche se andaste a fare il consulente, imparate a farlo come se in quel momento voi faceste parte di quella organizzazione, perché solo entrando in una sintonia empatica con le logiche di quelle organizzazione sarete efficaci e convincenti.
E autorevoli, quindi declinare la dico male, ma, per capirci a pappagallo queste 5 cose son capaci tutte tutti, magari le impariamo a memoria, le ripetiamo, raccontarle con convinzione compassione, costruendo attorno a queste 5 frasi, 5 sì frasi, Eh.
La capacità di muovere un'organizzazione è una cosa che richiede autorevolezza, forse autorevolezza.
E la sintesi di tutto quello che dicevo prima sulle competenze soft che occorrono occorre 1, 1 insieme di competenze soft che da chiara l'idea di una reale capacità di portare qualità all'interno dell'organizzazione e di fare questa cosa in modo autorevole, non autoritario, non presuntuoso, ma autorevole.
Quindi per questo io vi dico, bisogna riflettere su queste cose, perché ciascuno di voi deve trovare la propria ricetta per riuscire a fare questa cosa.
La prima questione e sulle cose importanti sulle parole chiave, acquisire questa consapevolezza.
Perché?
Vi dico semplicemente leggendo queste slide.
Chiunque capisca l'italiano dice sì, vabbè, certo, la strategia.
Ma sì, la leadership, le competenze, sembra tutto scontato.
Sembra tutto ovvio, metterlo in campo e realizzarlo all'interno di un'organizzazione composta da persone che devono collaborare insieme perché stanno nella stessa organizzazione, ognuno per le sue competenze, ognuno per il suo ruolo, ognuno con

i suoi interessi, ognuno col suo passato, ognuno col suo futuro.
È una cosa complicata.
Quindi il senso a queste slide lo darete soltanto riflettendoci sopra e di volta in volta trovando la migliore strada possibile?
Perché queste frasi siano reali, siano concrete, siano capite, siano comprese, riaccendere i cervelli delle persone di un'organizzazione che si sono andati spegnendo in tanti anni di lavoro e ve ne troverete tanti di fronte a chi lavora, se ne troverà già tanti di fronte non è un'operazione facile, ma vi garantisco che sono per certi versi inconsapevolmente solo in attesa di riaccenderli questi cervelli nelle persone, perché ripeto, magari semplicemente da tanto tempo nessuno gli aveva chiesto un contributo.
Nessuno gli aveva chiesto di pensare nessuno gli aveva detto di costruire qualcosa di nuovo.
Al di là dei compiti, delle responsabilità, dei livelli organizzativi, eccetera eccetera.
Quindi questa è un'operazione fantastica.
La riaccensione dei cervelli e ed e una è uno degli obiettivi che una persona che lavora in un team di progetto sulla transizione digitale deve porsi con la consapevolezza che c'è la può fare perché queste persone non aspettano altro che di riaccendere il cervello, perché la capacità di pensare il nuovo di lavorare su un foglio bianco e la capacità più bella, più forte e più importante, più significativa, che sappia fare un essere umano.
Purtroppo questa cosa nel mondo del lavoro spesso viene sacrificata un po perché si lavora sempre nell'emergenza, un po perché trovi il cavo che ti dice tu non sei pagato per pensare che penso che sia per reazione mentale totale, perché l'unica cosa che l'essere umano sa fare e pensare.
E costruire con la sua mente, con la sua fantasia, con la sua passione EE questa cosa, eh, se interpretata in modo corretto.
Chi lavora in questi team riesce, riesce a farla e si ottengono risultati inattesi e strepitosi.
Poi, non è che ci sono tante vie di mezzo perché sarei anche per dire che o si riesce a fare o il progetto quando è un vero progetto di innovazione, un vero progetto di trasformazione digitale rischia di fallire ancora prima di partire, perché la capacità di interdizione di frenare di una struttura organizzativa è micidiale e mortale, quindi da qualche parte la chiave bisogna trovarla e queste parole, strategia, leadership, competenze non devono essere slogan, devono diventare qualcosa di concreto che

si avvia all'interno di questo percorso, coinvolgendo nel modo giusto tutte le persone.
Perché ciascuna di loro ha delle competenze che servono per raggiungere l'obiettivo.
Quindi sulla strategia, ci siamo detti e poi ci torneremo sulla leadership, questa è un'altra cosa importante.
La leadership, lo stile di leadership in progetti di questo tipo da parte di chi lavora nel team.
Ma anche fatemi dire da parte del management e dell'organizzazione, in cui questi progetti vengono avviati e decisivo, non può essere una leadership basata sulla gerarchia della serie.
Non sei pagato per pensare, perché stiamo cambiando la realtà organizzativa in cui operiamo.
Vogliamo dare una nuovo modello di business, una nuova organizzazione, nuovi processi di lavoro.
E quindi per rendere disponibile tutto ciò, la leadership deve essere molto orientata alla condivisione delle competenze e alla valorizzazione delle competenze delle persone che fanno parte dell'organizzazione.
A un approccio manageriale più strutturato in una modalità di coaching che di gerarchia.
Quindi torno su tema, più autorevolezza che autorità.
Perché le persone vanno riconosciute, vanno riconosciute nei loro valori, nei loro contenuti, nelle loro competenze, nel loro potenziale.
Solo COSI riesci a capire da loro cosa serve fare, distillare parlando con le persone in una logica bottom up dal basso.
Anche, quindi, non ascoltare solo il management top down, ma parlare anche ascoltare anche chi lavora in quell'organizzazione per capire, per fargli tirare fuori.
Quali sono le cose che dovrebbero essere migliorate?
Investimenti adeguati sulle competenze perché è un percorso di questo tipo, richiede competenze nuove, c'è poco da fare, ora le competenze si possono acquisire prendendo persone dall'esterno.
Voi entrerete in organizzazioni nelle quando entrerete nel mondo del lavoro e chi già centrato, probabilmente questa cosa già l'ha vissuta proprio per rafforzare le competenze di quell'organizzazione EE potresti anche farlo da fornitori di servizi esterni.
Eh, non non cambia niente, sono sempre competenze che ruotano intorno al

progetto, sia che facciano parte di quelle organizzazione, sia che forniscano servizi a quello organizzazione.
Di voi per primi giovani che entrerete in queste organizzazioni risponderete sicuramente agli investimenti che quella struttura sta facendo per migliorare le proprie competenze.
Dopodiché non bisogna, bisogna ricordarsi una cosa importante, non servono solo competenze verticali.
Bravi informatici, bravi a seconda dei settori di industria, bravi professionisti specifici per bravi gestori di risorse umane.
Beh, servono competenze, anche soft.
Servono grandi competenze soft, serve una grande motivazione, una grande spinta, una grande capacità di lavorare in qualche modo al servizio dell'organizzazione.
Lo slogan della centrale degli della centralità degli utenti l'abbiamo già un po esaminato la la volta scorsa, perché questo?
Questo è uno slogan di Di presente in tutti i piani industriali, indipendentemente da da obiettivi di trasformazione digitale o -1, cosa che va molto di moda.
Moda siamo sempre noi come consumatori, noi siamo siamo sempre al centro dell'attenzione di tutti quelli che ci vogliono stantuffare a forza i loro prodotti.
Dopodiché non siamo al centro perché nessuno casomai ci ha chiesto niente e soprattutto non siamo al centro perché se l'obiettivo è quello di farci venire assolutamente la necessità di comprare qualcosa che non ci serve.
Beh, insomma, capite che non è che siamo proprio, diciamo e quindi essere al centro non vuol dire essere al centro dei pensieri, in una logica di marketing, se estremizzato e sofisticato, ma vuol dire essere al centro dei pensieri di chi deve collaborare alla trasformazione di un'organizzazione perché si trovino le risposte giuste alle esigenze di tutte le categorie, di utenti che ruotano attorno a quelle organizzazione, a cominciare dai dipendenti, a cominciare dai clienti.
Ma poi, andando verso gli stakeholder che ruotano attorno alla struttura organizzativa, il consiglio d'amministrazione, la proprietà, altre strutture con le quali collaboriamo, i fornitori dei nostri servizi che vanno dei servizi che ci servono, che andrebbero ingaggiati in una logica di partnership piuttosto che in una logica di come dire sfruttamento su base oraria delle capacità operative di quelle strutture e di quei fornitori.
Quindi la centralità degli utenti va va interpretata in senso ampio, non penso solo ai clienti, non penso solo al personale, penso a tutte le persone e le strutture che

ruotano attorno all'organizzazione.
Gli azionisti, nel caso di un'impresa.
Ultimo punto e poi qui questi punti lo capite bene, non è che tra l'uno e l'altro, cioè sono compartimenti stagni, sono cose che si incrociano.
Ovviamente la cultura organizzativa forse è quella che le raccoglie un po tutte, perché se c'è una cultura all'interno di un'organizzazione matura certamente la nostra fare una strategia viene viene viene meglio che se la cultura organizzativa è rimasta ai tempi del fordismo e della catena di montaggio, ma quella la più brutale, diciamo, è una cultura organizzativa, però deve avere, può avere, deve avere delle caratteristiche particolari per essere efficace e strumento, diciamo per essere la base su cui poggiare le cose che abbiamo appena detto.
Sulla strategia sulla leadership, vedere un po la base di tutto e possibilmente 111.
Cultura organizzativa che magari progressivamente si apre all'innovazione, alla collaborazione in un certo senso a rischio.
Perché guardate se stiamo, se abbiamo veramente il foglio di carta bianca davanti e noi dobbiamo lavorare in una logica di gestione del rischio perché stiamo innovando e dobbiamo prenderci tutto il tempo.
Ed è ragionamento tutte le cautele per analizzare dati per capire se il percorso che stiamo costruendo e ha un rischio sostenibile, un rischio gestibile.
Un rischio c'è, l'avrà sicuramente perché stiamo facendo una cosa nuova.
Questo rischio possibilmente deve essere misurabile e gestibile e monitorabile nel tempo.
Quindi, quando penso alla cultura organizzativa, le dimensioni che mi vengono in mente in mente sono l'apertura, i cervelli accesi, cervelli che funzionano.
EE la collaborazione la collaborazione, quindi l'obiettivo di valorizzare ciascuno le competenze delle persone che hai intorno.
Qui le metafore sportive si potrebbero sprecare, no, eh?
Una squadra di pallavolo.
Se per esempio la squadra di pallavolo è difficilissimo, praticamente impossibile non passare la palla a tutti, già una squadra di calcio si potrebbe fare che a uno la palla non gliela passiamo mai.
Però ci sono delle regole e capite bene che che in una squadra che vuole vincere tutti devono mettere in condizione i compagni di squadra di esprimersi al meglio.
Perché sennò non la vinciamo la partita.
E poi, soprattutto, c'è un'altra questione, non è che il portiere a uncerto.se stiamo

giocando a calcio?
Decide che parte e va a segnare lui il gol, perché magari prende per prende 12 gol quella squadra se il portiere se ne va a spasso per il campo.
Quindi ci sono delle regole con cui i gruppi di lavoro devono funzionare e collaborare.
La metafora sportiva è semplice, ci aiuta molto in questi.
In questi, in questi esempi, e poi la gestione del rischio.
E chi di voi dovesse per caso lavorare nella pubblica amministrazione?
Qua vi dico subito, c'è un problema enorme sulla gestione del rischio, ma noi lo viviamo anche dai cittadini.
Questo problema sinceramente, ed è il fatto che se andiamo a vedere le norme, perché l'organizzazione di una pubblica amministrazione regolata da leggi dello Stato, il dirigente pubblico deve rispondere a tutta una serie di norme, queste norme trattano un dirigente pubblico come se fosse un essere perfetto, praticamente un padre eterno.
E soprattutto non può sbagliare mai, perché quando sbaglia, nella migliore delle ipotesi gli viene appioppato un danno erariale, cioè ci rimette soldi di tasca sua se gli va bene, sennò anche peggio.
Quando si fa innovazione abbiamo detto si può sbagliare.
Si rischia quindi il profilo di innovazione all'interno di una pubblica amministrazione e qualcosa già di rischioso di per sé, perché bisognerebbe cercare di non sbagliare mai, che è una contraddizione in termini, perché io posso lanciare tre iniziative di forte innovazione.
Dopodiché due abortiscono, ma era giusto che abortisse andavano sperimentate e una invece sarà di grande successo.
Pensate per esempio a come si sono modificate nel tempo le funzionalità delle più importanti piattaforme social con le quali giochiamo dalla mattina alla sera, tutti quanti.
Vi ricordo che Facebook era nato per ritrovare i compagni di scuola.
Dopodiché è tutta un'altra storia e tra l'altro, cammin facendo, i finanziatori che ci hanno messo sopra milioni di dollari lo hanno fatto perché sono stati più svegliati tutti a capire che Facebook è una grande, un grande pozzo di petrolio del petrolio del quarto millennio che sono i dati.
Che si vendono?
Che si vendono a tutti per fare indagini di mercato, per fare quindi il mondo dei big

data è alimentato da pochi grandi player che gestiscono importantissime piattaforme che con la nostra consapevolezza o meno.
Vendono i nostri dati a terzi.
Consapevolezza o meno, perché quando e poi per questa è la parentesi, ma anche per fare degli esempi concreti delle cose che abbiamo intorno, quando accettiamo passivamente i pochi perché ci siamo rotti le palle, le scatole di stare lì tutte le volte a specificare che non vogliamo essere e profilati.
Ecco, se li accettiamo passivamente, noi stiamo fornendo i nostri dati che poi possono riutilizzati in maniera anonima, in maniera, ma forniamo i nostri dati, cioè siamo i produttori del petrolio del quarto millennio.
Del terzo va, diciamo, del terzo millennio, quando e quando è nato Facebook?
Questa idea non era così chiara, quindi le cose si si modificano, si modificano nel tempo EE la capacità di rischiare di avviare nuovi servizi, di fermarsi.
Voi vedete chi di voi è un po più di anni che lavora nel mondo dell'informatica, ma siete troppo giovani?
Secondo me questa cosa non non l'avete vissuta probabilmente e beh, tante cose sono cambiate.
Oggi queste piattaforme rilasciano prodotti in esercizio, di fatto quelli che chiamano beta Testa.
Ma insomma, cè li mettono a disposizione perché i test li facciamo noi utenti.
Il processo di sviluppo di queste piattaforme è velocissimo.
È velocissimo e basato su cicli di design thinking.
Che poi ci soffermeremo su questa cosa un po più avanti e che si espletano nell'arco di 5 giorni.
Dopodiché si sviluppa una roba, si butta dentro, vediamo che succede.
È anche per questo motivo che nascono funzionalità.
Anzi, nascono modalità d'uso, di quelle funzionalità che manco il progettista se l'aspettava, proprio perché alla fine il test si fa in esercizio.
Quindi son cambiate le modalità e voi pensate una modalità di sviluppo di questo tipo?
Che rischio e vuol dire avere perso del tempo e dei soldi a sviluppare una cosa che magari a portishead, ma Di di 5 cose che abortiscono, una va e diventa una roba che funziona perfettamente.
Un dirigente pubblico, questa facilità di rischiare non c'è.
L'ha nel DNA, perché il suo mestiere, il suo, la sua job description, il suo ruolo si

gioca su una serie di norme che non rendono diciamo troppo facile, per usare un eufemismo. Questo approccio.
Quindi, quando parliamo di cultura organizzativa partiamo di innovazione e di collaborazione e di gestione del rischio essenzialmente.
Bene.
Qualche ragionamento qua e là sulle sperienza maturata sul campo, qua vi invito dal punto di vista di utenti di informatica, perché poi tutti questi meravigliosi gadget digitali che vanno di moda, cioè li abbiamo sugli smartphone, quindi siamo tutti titolati a parlare di queste cose, non fosse altro perché ne siamo vittime.
Quindi, con il contributo è giusto e utile.
Vi dico qualcosa come da dove si comincia allora una cosa degli ultimissimi anni, proprio mesi starei per dire che se volete tragica perché parte dalla pandemia.
Però si è rivelato un punto di partenza importante perché le organizzazioni nel periodo della pandemia hanno scoperto che certe cose che non sapevano di essere capaci di fare o di poter fare o di avere le tecnologie per farle, invece le hanno potute fare.
Una su tutte, il lavoro da remoto.
Ma non è l'unica.
Quindi un'organizzazione che si sta ponendo la domanda se.
La risoluzione dei tanti problemi, per esempio un business che si restringe sempre di più se sono un'impresa il fatturato che non va bene, per non parlare dei profitti che stanno peggiorando mese su mese, trimestre su trimestre hanno su anno un'idea di dove partire potrebbe essere.
Ma guardiamo un attimo, cosa ci ha insegnato l'esperienza della pandemia, dove la stragrande maggioranza delle realtà organizzative, pubbliche e private hanno continuato a vivere, a sopravvivere?
E guardate che non era una cosa così scontata, Eh?
Il collasso economico era il terrore, Eh.
E dei governi di di quegli anni, ma non solo in Italia.
Quindi un punto di partenza può essere questa, capiamo che cosa è successo e non spaventiamoci e non torniamo indietro.
Qui ne parleremo a lungo di questo tema, per esempio dello smart working, lavoro da remoto non è smart working, smart working è un'altra cosa, smart working vuol dire lavorare per obiettivi, vuol dire essere dei professionisti che vengono misurati sui risultati, indipendentemente da dove, da dove ti trovi fisicamente.

In Italia lo smart working rischia di essere paragonato al fatto di stare in ferie.
Quindi anche nelle diatribe, diciamo così, sindacali, per capirci, sul lavoro da remoto, lo smart working e le discussioni tra tra sindacato e.
Eee imprenditori.
In qualche modo l'imprenditore, il manager si sente nel momento in cui approva, Eh. Una procedura di smart working che sta facendo un regalo al dipendente, nulla di più falso.
La pandemia ci ha insegnato che tutte le persone che hanno lavorato da remoto hanno lavorato di più.
Perché si è instaurato un modo di lavorare più.
Coerente con le necessità di una persona, anche un migliore bilanciamento tra tempo speso nel lavoro e tempo speso per curare ed i propri problemi privati le proprie esigenze private, qualunque esse siano.
E si è scoperto che se una persona deve lavorare a uno studio di fattibilità, dico una cosa qualunque, la prima che mi è venuto in mente, che lo faccio alle 02:00 am, perché?
Perché?
Perché finalmente si può concentrare col foglio bianco davanti.
O inchiodato a una scrivania, 8 ore perché quello è l'orario di lavoro, ma forse viene un lavoro di maggiore qualità, se lo faccio alle 03:00 am quando sono più tranquillo e sono anche più incentivato a produrre qualcosa di qualità.
Qualità, quindi il lavoro non è +1 adempimento, ma è qualcosa in cui posso esprimere un valore.
Questa cosa non è stata compresa, o si fa finta di non comprenderla, cioè il terrore di questa generazione di direttori del personale nelle nostre imprese, nelle nostre pubbliche amministrazioni e quelle di perdere il controllo.
Dopodiché non si rendono conto che tenere un dipendente 8 ore alla scrivania inchiodato a giocare su Facebook è molto meno produttivo che lasciarlo lavorare.
Dove cavolo vuole ma misurarlo.
Sugli obiettivi che raggiunge e sulla necessità che, quando serve stia dove serve, quindi anche in ufficio, che è una cosa diversa da starci per forza, anche quando non serve.
Quindi punto di partenza, analisi dell'esperienza del lavoro da remoto attivato per l'emergenza sanitaria, che può provocare uno scossone alla cultura organizzativa micidiale.

Perché questo esempio?
Avevo fatto dello smart working, capite bene che incide su tutto.
Incide sul benessere dei dipendenti di un'impresa, incide sullo stile di management che deve passare dalla, da un approccio autoritario e gerarchico o un approccio autorevole da coach cambia tutto.
Sono quelli quei quei non so come chiamarli, quei quei quei Quick win, quelle cose che facili da un punto di vista tra virgolette, di processo, di procedura dirompenti da un punto di vista, è una killer application, come si usa dire in questo contesto, lo smart working perché riaccende all'improvviso i cervelli di persone che a quel punto sono chiamate a essere responsabili in prima persona.
Le cose che fanno e non hanno manco più l'alibi di dire, vabbè, ma mai tenuto inchiodato 8 ore al giorno più a non fa niente.
Stavo su Facebook, è e non c'è manco neanche più quell'analisi.
È anche una questione importante, un'opportunità, quella di ingaggiare le persone, quindi è uno dei modi per ingaggiare le persone, è quello di fare convergere, di coniugare sempre due modi di portare l'innovazione all'interno di un'organizzazione che si intrecciano, che si è un circolo virtuoso, che si staura, cioè un approccio top down, per cui il management deve avere le idee chiare.
Deve capire, deve spingere, deve deve avere la possibilità di immagini, una strategia, EH, e condividerla all'interno dell'organizzazione che sia sentita da tutta l'organizzazione.
E quindi il mana, i management, il top management dentro 1 1 processo di di si di transizione digitale non è non può fare lo spettatore, deve dare un impulso, ma deve anche raccogliere dal basso, quindi in un approccio bottom up, deve anche accogliere le istanze dal basso, perché il top manager come cacchio girano realmente le cose nella sua impresa?
A chi fa che cosa?
Quali sono i problemi di tutti i giorni di persone che stanno quattro livelli organizzativi sotto magari non lo sa e deve avere l'umiltà di chiederlo, di capirlo.
Se non l'ha fatto fino ad oggi e guardate che questo problema chiaramente nelle organizzazioni più complesse può essere maggiore, ma magari le organizzazioni complesse hanno anche processi di comunicazione interna, per cui in qualche modo le cose poi si strutturano.
La tragedia secondo me dei processi di trasformazione digitale.
Oggi, almeno in Italia e nelle piccole e medie imprese, quattro milioni di piccole e

medie imprese in cui c'è un proprietario, padre padrone, che è quello che ha avuto successo, quello che si è inventato sta, cosa che se la sono comprata tutti, che c'ha pure il problema che c'è, che nel frattempo c'ha settant'anni, non sa a chi lasciare l'azienda perché i figli si sono fumati e mangiati.
Tutto il patrimonio di famiglia è l'unico che lavorava, è stato sempre lui e non hanno nessuna intenzione di di raccogliere l'eredità del De della gestione di quella realtà di quell'azienda.
E che c'ha pure la presunzione che tanto lui lo sa, come vanno fatte le cose e che quindi non parla con nessuno.
Parliamo di aziende di 5 persone, ognuno va per strada sua.
Quindi non pensate soltanto che questo problema dell'approccio top down bottom up riguardi la grande realtà organizzativa, per certi versi paradossalmente più esasperato nella piccola e media impresa in cui veramente trovi qualcuno che dice a qualcun altro non sei pagato per pensare.
Dal punto di vista della strategia, per esempio, è importante un tema su cui torneremo, faremo, vedremo anche dei casi di studio che è quello della ricostruzione di Vision Mission, value proposition, che vanno condivisi all'interno, all'esterno dell'organizzazione.
Vedremo dei casi interessantissimi di aziende che hanno veramente cavalcato l'onda della organizzazione digitale e che in una modalità efficiente ed efficace, quindi al momento giusto hanno anche sentito la necessità di riproporre una visione, una missione e.
E identificare il valore di cui sono portatori.
Se siamo un'impresa sul mercato?
La vision è quello che vorrei essere, cosa vorrei diventare, vorrei diventare solo un'impresa che fabbrica tappi di sughero, vorrei diventare il produttore mondiale numero 1 di tappi di sughero.
Cosa faccio per fare queste cose?
Beh, faccio tutta una serie di azioni.
La mia missione è tutta una serie di azioni per produrre STI Benedetti, tappi di sughero con una qualità a papà che che parte dalla selezione del miglior sughero che si che si che si ricava sul pianeta fino a un processo produttivo fatto in un certo modo.
Quindi la mission e come faccio questa cosa?
Come in cosa faccio e come lo faccio per trasp, per raggiungere quell'obiettivo, di

diventare il numero 1, la Valerio proposition e la esplicitazione del valore delle cose che faccio e che se sono un'impresa porto sul mercato, quindi in qualche modo spiegare in un modo efficace, ma non soltanto da un punto di vista della pubblicità, ma anche da un punto di vista di contenuti, di quale valore sono portatore verso te? Cliente che comprerai i miei tappi di sughero.
Questi tre aspetti li vedremo, vedremo degli esempi interessantissimi che non sono soltanto nel mondo delle big Four dell'informatica che vanno di moda oggi, sono nel mondo delle aziende di produzione, sono sono nel mondo delle delle realtà più importanti, per esempio del made in Italy in Italia.
Però riproporre in modo chiaro dove vogliamo andare, cosa dobbiamo fare e qual è il valore che vogliamo portare al di fuori della nostra organizzazione?
Beh, è un modo per ricostruire una strategia che sia condivisa all'interno e all'esterno dell'organizzazione, con tutti i vantaggi che dicevamo prima, nel coinvolgimento di tutti gli stakeholder coinvolti intorno a questa organizzazione.
C'è un punto chiave, c'è una cosa che non bisogna mai, dimenticarsi quando utilizziamo le tecnologie digitali, cercare di utilizzarle comunque al meglio, quindi ripensare nuovi processi nativi digitali non è perché siamo tecnology, ma malati di tecnologia, ma perché più riusciamo a liberarci delle zavorre dei processi analogici su cui abbiamo costruito la nostra impresa, la nostra pubblica amministrazione.
In più eliminiamo questa zavorra è probabilmente più otterremo un obiettivo di semplificazione e di efficienza, di lavorare.
Io Lai lavorare meglio, tenere migliori risultati.
EE questo lavoro si può fare perché oggi pensate una cosa importante, quando avete il foglio di carta bianco davanti, non preoccupatevi delle tecnologie digitali che serviranno.
Perché tanto c'è, l'abbiamo tutte, cè li, abbiamo tutte, bisogna solo saperle usare con oculatezza.
La cosa importante è sapere che cacchio vogliamo fare, quindi i nuovi processi di lavoro è la cosa importante.
I nuovi modelli di business il nuovo modo di fare organizzazione della nostra realtà.
Un'altro punto importantissimo, ma esperienza sul campo, non perdiamo mai la bussola di dove stiamo andando, perché, fatta la strategia, ha fatto il piano.
Piano ho fatto le priorità, fatti gli obiettivi e poi bisogna, bisogna passo passo, capire se siamo sempre sulla strada giusta.
La road map la stiamo seguendo o no?

E perché non è che noi possiamo abbandonare la roadmap inconsapevolmente perché poi ci ritroviamo in mezzo alla foresta e perdiamo il sentiero che abbiamo tracciato?
Quindi costruire dei piani degli indicatori, monitorare il percorso in modo puntuale EE forse la cosa più difficile perché questo vuol dire misurare i risultati, che nel caso dell'innovazione è difficile, è difficile perché bisogna trovare anche degli indicatori che abbiano senso.
È difficile comprare l'innovazione, ma è difficile pure misurarla, ma è uno sforzo che va fatto in modo da poter anche tornare indietro su alcune cose.
Quindi quando capisci che stai andando fuori strada e circa un percorso alternativo e rimettiti in carreggiata e questo può essere fatto soltanto sforzandosi di monitorare il percorso, di misurare i risultati.
Quindi queste riflessioni sono così, mi sono messo lì veramente davanti a un foglio bianco per dire, ma in questa esperienza di questa informatica 4.0 quali possono essere?
Dall'esperienza alle indicazioni, le cose concrete su cui attaccarsi per venirne fuori e davanti al foglio bianco mi è venuto da scrivere queste 5 cose le potevamo scrivere.
Sei ne potevamo scrivere 10, ciascuno di voi può e deve, forse di fronte a all'avventura concreta, di lavorare in un progetto di questo tipo?
Provare a mettere in campo tutte le sue competenze, tutte le sue conoscenze.
Da dove?
Da qualunque punto gli siano arrivate, anche da utente del proprio smartphone, per cercare di capire quella realtà.
Come utilizzarla?
L'abbiamo visto prima.
Come evitare i rischi di frenate brusche come valorizzare gli elementi invece di traino che all'interno di quello organizzazione si possono trovare?
Quindi anche questo, se vogliamo, è un esempio di una check list che mi sono fatto pensando ai punti di attenzione evidenziati dall'esperienza sul campo degli ultimi 48 mesi degli ultimi 3, 4 anni.
Se vogliamo comprendere anche i due anni di pandemia, grossomodo al lordo di tutto, ed è un po un modo di approcciare le cose che secondo me dovreste fare vostro proprio per non dimenticarvi le cose che nel contesto in cui state operando non possiamo dimenticare.
Non possono essere dimenticate.

Adesso a me interesserebbe, cominciamo stasera e poi, visto che sono le 07:50, continueremo lunedì prossimo.
Proprio a titolo esemplificativo e anche perché secondo me ci richiamò pure un po sopra, mostrarvi cosa è successo prima prima di questa rivoluzione.
4.0 quindi io sposterò magicamente le lancette del tempo al 2005, perché nel 2005 da un certo punto di vista, è stato un anno particolare perché nel 2005 sono nati i primi servizi che avevano la possibilità di essere definiti tali, in cui noi utenti della rete ci siamo imbattuti.
Sto parlando di quasi vent'anni fa, quindi voi eravate tutti i bambini?
Però perché vorrei spendere un po di tempo per raccontarvi questa cosa, perché dal punto di vista e l'informatica tutta una serie di questioni ve le ritroverete nelle organizzazioni in cui andrete a lavorare, perché tutti quelli che non hanno già imboccato un percorso chiaro e concreto di trasformazione digitale dell'organizzazione sono alle prese con modalità di utilizzo delle tecnologie digitali ferme a vent'anni fa, quando stanno messi bene, perché altri sono fermi agli anni 90 del secolo scorso e le grandi organizzazioni hanno una stratificazione di software e di processi digitali all'interno De delle loro procedure in cui veramente ci.
Sono applicazioni che datano dagli anni 70, 80 e 90 Eh, quindi non è che entrando in un'organizzazione tra qualche mese o chi già sta lavorando oggi stesso, trovate tutto che è cambiato, trovate se l'organizzazione e complessa una stratificazione.
Allora nel 2005.
Si poteva dire una frase del tipo in rete?
Oltre al servizio ormai con solidati, si stanno sviluppando nuove modalità di comunicazione e spazi di partecipazione attiva.
Alcune di queste soluzioni possono essere di interesse anche all'interno di grandi organizzazioni, quindi la rete stava entrando.
La logica della rete stava entrando nelle organizzazioni.
Un esempio su tutti, Wikipedia è nata in quegli anni, Wikipedia è stato una rottura, è incredibile nel nel, nel, nella logica, nella testa delle persone.
Perché l'enciclopedia che si costruisce da sola?
E nata nel mito che poi è risultato sbagliato che la rete fosse un grande campo di libertà, in cui i fenomeni si regolavano da soli, quindi costruire una Wikipedia.
All'inizio chiunque ci godeva, scrivere qualunque ********* perché non non c'era poi la struttura di controllo che è nata quando ci si è accorti che la rete funzionava in un modo diverso.

All'epoca i grandi guru della rete pensavano a questi fenomeni di autoregolazione, nel senso che io scrivo una ********* su una cosa che non so bene, Sofia, che è la massima esperta, mi corregge e mi dice Guarda questa cosa non è così, non è bianca, ma è rossa.
Francesco, che ha studiato un'altro pezzo di quella questione e dice, sì è rossa, se succede questa cosa, ma può essere anche verde se succede quest'altra e alla fine c'è una fiducia reciproca e un'autorevolezza che si costruisce perché tutti quelli interessati a trattare quell'argomento riusciranno a cancellare le cose sbagliate e rimarranno soltanto le cose vere, le cose giuste.
Giuste, capite bene che l'imperversare delle fake news da cui siamo sotterrati quotidianamente ha dimostrato che questa fiducia cieca nel potere della rete era una cavolata.
Ma all'epoca ci credevamo in molti, perché questo ambiente di libertà in cui tutti si potevano esprimere, ma tutti potevano essere contraddetti e alla fine la verità, tra virgolette, sarebbe emersa.
Era una convinzione abbastanza diffusa, però è stata una rottura di schemi.
Immaginare un ambiente collaborativo in cui si costruiva un'enciclopedia in rete, accessibile gratuitamente a tutti, era una rivoluzione, come potete immaginare.
E quindi poi nascevano altre altre cose che dal punto di vista delle organizzazioni, quindi in molte organizzazioni hanno cominciato ad attivare sviluppo di progetti in collaborazione i utilizzando software wiki, cioè ambienti collaborativi.
E la blogosfera era il termine che andava di moda quegli anni per indicare un mondo dove tutti potevano in qualche modo che se volete, in un certo senso la blogsfera un po il nonno o il padre di Facebook, tutti in qualche modo potevano dire esprimere le loro idee sulle cose più varie, comunicare e sono nati molti blog, alcuni dei quali sono diventati anche vere e proprie testate giornalistiche con cui si è tirato su un sacco di soldi EEI primi blog, uno dei blog più importanti di quegli anni fu il blog, il blog di Beppe Grillo, che.
In pochi mesi raggiunse un numero di accessi di qualche unità di grandezza maggiore dei più importanti siti di stampa dei quotidiani che all'epoca andavano per la maggiore.
Il Corriere della Sera, Repubblica e quant'altro.
EE attorno al Blog di Beppe Grillo è nato poi un partito che in una fase della sua storia ha preso il 35% dei voti in Italia.
Quindi capite bene questi fenomeni, che impatto hanno avuto nella storia della rete

e in un paese occidentale come l'Italia?
Servizi vari era l'epoca in cui in quegli anni le banche, i supermercati, i, gli agenzie di viaggi trasformavano le loro vetrine in rete, che erano sostanzialmente delle vetrine informative in piattaforme di servizio per cui nasceva l'home banking e nasceva la possibilità di acquisire Amazon.
Cominciavo a vendere libri.
In quegli anni Amazon cominciavo a vendere libri, aveva cominciato un po qualche anno prima, aveva cominciato la fine degli anni 90 a vendere libri in rete.
Quello che è diventato Amazon non lo sapete, quindi anche la potenza di fuoco De di queste piattaforme e dei modelli di business che c'erano sotto per la prima volta siamo riusciti a parlare gratuitamente al telefono, che non era al telefono, ma ero al computer con Skype che nasceva a cavallo del dell'anno 2000.
Poi c'erano applicazioni varie, ma programa che era il nonno di Di Maps e la Webtv, tante web TV nacquero in quegli anni, televisioni libere che si autoproduce in rete e estranei sistemi.
Io ho citato questo Oracle star che era un'applicazione nata per dimostrare la teoria dei 6 ° di separazione per cui era un'applicazione che raccoglieva tutti.
Vedo Ludovico che sorride, non so se hai avuto modo di Di vederla.
Questa applicazione è.

Ludovico Tortora 1:04:54
No, no, mi sono sempre chiesto però chi fossi legato a quale superstar quindi probabilmente lo userò se ancora in funzione.

SANTE DOTTO 1:05:02
Eh, non lo so se è ancora in funzione, francamente non non te lo so dire, però è raccoglieva tutti i dati del mondo dello spettacolo.
EE quindi tu inserivi il nome di un attore, il nome di un regista e questo ti costruiva la catena per cui, tramite conoscenza diretta di queste persone, perché avevano collaborato nello stesso spettacolo, perché conoscevano entrambi lo stesso regista o cose di questo tipo EE tutti erano lì che stavano a provare di contraddire questa regola empirica assolutamente empirica dei 6 ° di separazione.
Di separazione?
Io quando c'ho provato sono sempre riuscito a trovare i collegamenti tra tra le due tra i due soggetti che che indicavo in meno di sei in meno di sei livelli e quindi con

meno di 5 nodi intermedi, diciamo quattro nodi intermedi, più le due persone sei, quindi io non sono riuscito a contraddirla.
Questa legge, come tante leggi che viaggiano nel mondo dell'informatica che sono di carattere empirico, non scientificamente dimostrate, ma che sembrano effettivamente funzionare sempre.
E anche questa era un'altra cosa, perché uno si immagina la grande Internet, milioni e milioni di persone collegate.
Però, però i canali giusti fanno sì che la persona più distante da noi sia raggiungibile con con con 5 passi alla fine.
Adesso non mi voglio soffermare sugli aspetti sociologici di questa trasformazione, però vorrei invece ragionare su quanto queste queste innovazioni hanno destabilizzato gli ambienti organizzativi, la realtà organizzativa all'interno di imprese e di pubbliche amministrazioni.
Vi faccio un esempio stupido, ma forse forse lo potrete riscontrare nel prossimo futuro lavorando e chi lavora giorno sa già l'ha visto.
C'è stato un periodo in cui i dipendenti di queste organizzazioni, dipendenti pubblici, dipendenti privati, banche, imprese di qualunque tipo sembravano bipolari, perché entrando in azienda si mettevano a interdire rispetto ai cambiamenti organizzativi, rispetto all'innovazione, alla modifica dei processi?
Quando gli prestava su un'applicazione informatica, forse perché non erano stati sentiti prima, quindi qualche motivazione dal punto di vista del processo di progettazione c'era senz'altro, non essendo stati coinvolti.
Subivano top down questa applicazione che poi magari chiedeva anche un sacco di Casini perché non funzionava, sapete?
L'informatica era un po quella che era EE alla fine tutti dicevano Santa Madonna, facevo prima con la matita e con la e con la gomma da cancellare.
Da quando c'è questa applicazione lavoro il triplo EE fatico il quadruplo, quindi sostanzialmente le persone si domandavano, ma perché fare questi sforzi?
Ma che vuol dire STI informatica?
Però è soprattutto non la so usare me possino, se ho mai messo una mano su una tastiera come faccio?
Devo spingere PF uno dove sta PF uno non trovo PF uno, dopodiché andavano a casa e cominciavano a fare un banking.
AA Prenotarsi viaggi e treni aerei su Internet e questa cosa, per chi si è occupato di organizzazione in quegli anni, come è successo al sottoscritto, era particolarmente

anche facile da utilizzare perché era impossibile accettare il fatto che entrando in ufficio le persone deponessero il cervello e diventassero della sorta di di persone incapaci di di muoversi con un con uno strumento informatico davanti e quindi anche sottolineare questi aspetti diventava anche un po una sfida a cercare di cavalcare l'innovazione con uno spirito un po più aperto. Perché?
Perché io non ho mai visto nessuna banca a fornire un corso per utilizzare l'home banking.
E tutti i servizi che noi utilizziamo.
Qualcuno di voi ha mai fatto un corso per utilizzare tutti i servizi che utilizziamo in rete?
Mai abbiamo scoperto che per imparare a muoversi in questo mondo bisogna usare la logica del videogioco nel videogioco non ci sono le istruzioni, lo sapete meglio di me.
Siete giovani, avete fatti sicuramente più di me di videogiochi che tuttavia mi sono sforzato di farli con mio figlio e, anche se grandicello, e quindi parlavamo di videogiochi veramente oggi come oggi inguardabili, il videogioco lo impari, impari a giocare a un videogioco giocando e quindi morendo centinaia di volte prima di riuscire a svoltare dietro un muro.
Se stai facendo un gioco di un certo tipo, perdendo tutte le partite per per settimane e per mesi, se stai facendo un videogioco di uno sport.
Così si impara a navigare in rete usando la rete e cercando di commettere il minor numero di errori possibili.
Così come si impara a usare un computer e perché questo è un mondo, un'epoca.
Questa di vent'anni fa, in cui non è che tutti avevano 4, 5 computer in giro per casa, uno smartphone no, non non ci eravamo ancora arrivati.
Quindi il tema anche del digital divide era molto più forte di oggi.
Oggi il tema del digital divide e in qualche modo.
Importante da un punto di vista di apertura mentale, perché anche chi utilizza l'informatica, magari all'interno di un'organizzazione, non ha la capacità di muoversi secondo le cose che ci stiamo provando.
A raccontare per progettarle si è molto ridotto dal punto di vista dell'utilizzo fisico dei device, perché ormai è diventato un problema generazionale di un po di nonni che non avendo mai lavorato nell'informatica sono al di fuori di questa cosa e si fanno aiutare ormai dai nipoti.
Perché poi gli anni passano?

Questi primi segnali di un modo diverso di fare le cose in rete mano a mano sono entrati nelle organizzazioni proprio in questa logica di dire, non fate finta che entrando in azienda potete avere questa facoltà di deporre il cervello.
Utilizzate la stessa logica che utilizzate a casa vostra per lavorare su Internet per giocare su Internet.
E quindi i sistemi informativi sono andati modificandosi in quegli anni.
Qui vi faccio alcuni esempi, innanzitutto, l'evoluzione da sistemi gestionali paghe, stipendi a sistemi conoscitivi, in cui si cominciava a costruire una modalità di fruizione dei dati che non fosse finalizzata soltanto all'aspetto procedurale amministrativo, ma che potesse fornire.
Spunto per un'analisi in qualche misura anche predittiva, su quello che si sarebbe dovuto fare, quindi i dati, in qualche modo opportunamente manipolati si trasformavano in informazioni utili per definire, per esempio, politiche di marketing o strategie di sviluppo del business in una organizzazione che si cominciava a districare, diciamo così, a muovere in rete un esempio per Di questa cosa e organizzazioni con articolazioni sul territorio in cui, attraverso la rete che cominciava ad avere anche capacità trasmissive importanti.
Insomma, adeguate lavoravano insieme, pur stando in un posto strano come l'Italia, per cui se sei a Bolzano sei a Palermo e ci stanno 1500 km di distanza.
EE però lavoravi insieme? Perché?
Perché utilizzavi gli stessi software?
Il dialogava con gli stessi strumenti, magari anche gratis su Skype.
Anche le imprese usavano Skype e si è delocalizzi cominciava a delocalizzare?
Diciamo così, il posto di lavoro.
E sono cominciate ad andare di moda e attività di supporto al cosiddetto change management, cioè alla gestione del cambiamento, perché gli impatti di queste tecnologie cominciavano a intaccare l'organizzazione, quindi bisognava cominciare le persone che seriamente dovevano cambiare modo di lavorare.
Quindi, non era soltanto chi faceva paghe stipendi, che usava un computer e stampava i cedolini e li distribuiva ai dipendenti, ma si cambiava il modo di lavorare perché qualunque soggetto alla fine aveva un cominciava ad avere una scrivania elettronica sulla sua scrivania fisica e per accompagnare questi percorsi di cambiamento nel modo di lavorare, si adottavano tecniche e non solo di formazione, ma anche informazione, diciamo tecnologica, ma anche formazione da un punto di vista proprio generale, di approccio.

Timido ma approccio all'innovazione e al cambiamento, alla alla disegno e all'implementazione di nuovi processi di lavoro.
E nel mondo dell'industria cominciavano a entrare i robot nelle fabbriche, per dirne una, quindi capite bene che cambiava proprio la logica dell'operaio alla catena di montaggio.
Cominciava a nascere il tema di dovere conciliare questi approcci bottom up con gli approcci top down, quindi accendere i cervelli.
Si strutturavano alcune realtà con centri di competenza con compiti specifici, alcuni anche dei localizzati sul territorio.
Come vi dicevo, delocalizzati rispetto alla posizione geografica, alle sedi di lavoro, corresponsabilità sui risultati e quindi un'attenzione dall'adempimento al risultato, diciamo, e con leve operative adeguate.
Deleghe anche che si in qualche modo diffondevano all'interno delle strutture che venivano dotate di strumenti più adatti a gestire maggiori deleghe.
Poi le crisi degli anni successivi dopo la crisi del 2008, tante deleghe furono ritirate.
Perché delega vuol dire anche che molti rischiano di far casino, è e non è che un'azienda su un territorio può funzionare in 20 modi diversi.
Cominciavano a entrare nuove tecnologie, questi, per esempio, erano gli anni in cui i sistemi esperti come all'epoca si chiamava l'intelligenza artificiale che vide way è nata quarant'anni fa.
Peccato che quarant'anni fa stava nei laboratori, oggi c'abbiamo sullo smartphone.
È per questo che oggi ci preoccupiamo dell'intelligenza artificiale, perché può essere dannosa per tutti.
Prima si potevano danneggiare pochi specialisti che la testavano e la usavano nei laboratori di sviluppo.
In quegli anni, per esempio, i sistemi esperti, come si chiamavano allora, si sono cominciati a diffondere all'interno delle banche per raccogliere dati e simulare situazioni legate ai prestiti, quindi raccogliere dati sulle realtà imprenditoriali che chiedevano un prestito a una banca sulla base di un piano industriale sulla base di una riorganizzazione di una ristrutturazione del loro business.
E questi sistemi cominciavano a fare calcoli, diciamo così, e simulazioni sulla base di regole e di modelli statistici e per dare risposte.
Che consentissero di aiutare chi doveva, eh, quindi gli uffici che si occupano in particolare di mutui e prestiti e doveva prendere delle decisioni.
Erano gli anni in cui, ma in realtà era successo un pochino prima.

Già uno dei sistemi dei primissimi sistemi esperti della BM che si chiamava che si chiamava Big Blue, ha battuto nel 1996.
Mi sembra il campione mondiale di scacchi dell'epoca e questa cosa che creó generò 1 1 grande attenzione e sulla capacità di questi sistemi di lavorare sulla base Di in modo molto efficiente e veloce sulla base di regole sintattiche predefinite e l'elaborazione di modelli statistici che gli consentivano di valutare rapidamente la probabilità che una certa mossa avesse successo nel corso della partita maggiore su una probabilità maggiore rispetto ad altre mosse.
Perché poi la logica è sempre quella e questi lavorano anche oggi si parla di intelligenza, ma tra virgolette, sono comunque computer che lavorano su regole.
La novità è che questi di big blu le regole gliele dovevi dare e quindi tanti giocatori di scacchi avevano caricato su big blu tutte le partite giocate nei campionati mondiali di scacchi negli ultimi vent'anni EE non se ne sapevano ricostruire.
Oggi questi sistemi si ricostruiscono anche le regole perché avendo a disposizione tutti i dati in rete dei fenomeni che gestiscono, riescono anche a capire gli esiti e quindi, in base agli esiti, costruiscono nuove regole e quindi vanno progettati e controllati in modo diverso rispetto al passato.
Sono molto più invasivi, molto più da questo punto di vista, potenti però sempre regole sintattiche gestiscono e sempre dati su base statistica rendono disponibili.
E poi ne parleremo con più calma.
E poi nascevano le necessità Di e le possibilità anche di integrare applicazioni di Front Office.
Quindi non so, nel caso della banca, l'applicazione allo sportello le persone arrivavano, si mettevano in coda.
L'impiegato terminalista stava lì e faceva tutte le operazioni a video con i sistemi di back Office.
Qua è nata un po una paradosso, una contraddizione, perché molti dei soldi investiti nell'informatica in quegli anni furono spesi sul Front Office, quindi grandi vetrine su Internet sofisticatissime, cose grafiche, poi molto poco si spendeva perché era meno visibile, ma molti problemi in più creava la mancata integrazione del back Office, per cui per dare un servizio efficiente a un cittadino che cambia residenza e non lo deve dire 18 volte a 18 amministrazioni diverse, ci servono messi trent'anni.
Perché l'integrazione dei sistemi di back Office non era assolutamente tenuta presente oggi come oggi, molte basi dati della pubblica amministrazione interoperabili tra di loro.

E quando cambiamo residenza quasi la diciamo una volta sola, con quasi, perché non è proprio vero, ma lo diciamo una volta sola, il comune in cui andiamo a prendere la residenza e le basi dati si aggiornano tra di loro.
Non è del tutto vero, perché alcune volte qualche cosa la devi ripetere.
Diciamo che 223 volte la devi ripetere.
All'epoca la devi ripetere 50 volte, insomma, eh.
Punti di attenzione, punti di attenzione e chiudiamo con questo commento, e qui entriamo un po sempre.
Ecco, anche queste slide sono un po nei punti di forza, le cose che servono nei punti di attenzione, le cose che frenano.
Cominciamo a dire, a diventare molto importante la valutazione dei costi benefici perché queste tecnologie, tra l'altro, sono diventate sempre meno costose.
Ma in quegli anni erano comunque molto più costose per la capacità lavorativa, le memorie e vedremo come anche nel tempo sono sono crollati i prezzi e sono aumentati le prestazioni di queste, di questi, di positivi, di questi hardware.
All'epoca costavano un botto ancora e quindi bisognava capire bene cosa farci e quindi non farsi abbindolare dal gadget informatico perché si spendevano milioni e milioni di lire o migliaia di euro perché siamo negli anni a cavallo.
Passaggio dell'euro per delle cose che magari non servivano e di conseguenza per fare investimenti bisognava cercare di risparmiare sui costi di gestione e questa è una cosa che è stata sempre molto difficile per le organizzazioni perché è un po il cane che si morde la coda.
No, per per semplificare i processi EE abbassare i costi di gestione di questi processi devo investire e quindi?
Insomma, bisognava stare molto attenti anche a questo aspetto della riduzione coerente dei costi di gestione.
Molti progetti di informatica ben strutturati si ripagavano negli anni successivi, dall'abbassamento dei costi di gestione, ma andavano fatti dei piani.
In quali seri?
Per far sta cosa non si poteva andare alla spera in Dio?
E il punto di attenzione più importante, già all'epoca era quello di cominciare a ripensare ai processi nativi digitali, altrimenti si informatizzata l'inefficienza e nient'altro.
Questi progetti avevano necessità di una nuova governance perché non erano più meramente progetti tecnologici, erano problemi, erano progetti scusate, di grossa

innovazione e di revisione di processi, di di lavoro e di organizzazioni.
Quindi l'informatica cominciava a muoversi, a muovere l'organizzazione.
E poi c'era il tema delle valutazioni, delle performance e dei risultati, anche in virtù del fatto di dover tenere sotto controllo e torniamo al punto precedente la i costi benefici che si andavano ad ottenere.
E questa è la svolta, è a cavallo degli anni 2000 all'interno delle organizzazioni in termini di evoluzione dei sistemi informativi.
Settimana prossima riprendiamo da qui, vediamo altre 2, 3 slide, non di più sulla storia che però già ci mostra una serie di punti di riflessione su quello che poi andremo a fare, parlando di transizione digitale all'alba del terzo millennio, a anno domini 2024.
Dal punto di vista dei freni e dal punto di vista delle spinte, la storia secondo me già ci fa capire quali di questi fenomeni sono tuttora in qualche modo diciamo così da attenzionare.
Domande.
Come sempre, un silenzio di tomba devo sono contentissimo perché vi siete presentati tutti.
A distanza di due giorni spero che lo facciate anche lunedì.
Se così non fosse vi lascio comunque la registrazione, sempre che qualcuno di voi mi abbia aiutato all'inizio a ricordarmi di attivarla.
EE niente se avete qualche cosa che vi stimola o vi incuriosisce possiamo dialogare anche su Canvas.
Per chi ha le abilitazioni non so se vi siete già collegati o alla fine della scorsa lezione ho caricato le slide che avevamo viste.
Aggiornerò con quelle che abbiamo commentato stasera e caricherò anche la registrazione della lezione.
E lì c'è un ambiente di community in cui ci possiamo scambiare comunque richiesta informazioni e quant'altro e altrimenti, per quanto mi riguarda, ci rivediamo lunedì.
Non fa delle domande tutti insieme perché sennò uno alla volta, per favore.

Ludovico Tortora 1:24:23
Cioè allora, se volete, io posso condividere un piccolo.

SANTE DOTTO 1:24:23
Vabbè.

Ludovico ho ho capito che sei l'unico che mi da una mano, diciamocelo, dai. Condividi poi chi si vuole scollegare chi si vuole scollegare, che ha la cena pronta o che la deve preparare faccia tranquillamente, non sentitevi.

Ludovico Tortora 1:24:32
Mi attirò l'odio di tutti gli altri.
Era già tradizione che quando tutti se ne vogliono andare soli a tirarli per la.
Per la punta del Pantalone allora no, in realtà, cioè tutto questo processo è lunghissimo elaborazione di strategie.
Molto complesso, però nel.
Nel piccolo sono una piccola parte, diciamo di come ho visto una cosa di tutti i giorni, come l'innovazione possa aprire la mente ai tuoi colleghi anche per una cosa banale.
Io ho una collega che è una senior Linux System Administration Administrator, quindi comunque una bravissima nella programmazione.
Lo scripting è un mostro di cinquant'anni, quindi è super senior EE praticamente per pura coincidenza, cioè per per caso, mi ero trovato a voler fare un piccolo scripting per automatizzare una cosa, a che serviva a me io sono scarsissimo nel fare questa roba e quindi così ho voluto buttare quest'idea di codice dentro chat GPT.
Gliel'ho fatta macinare, poi uscita fuori sai chat GPT va sempre un pò come si si fa, fa sempre un po così e quindi l'ho fatto.

SANTE DOTTO 1:25:44
Eh, va un po rivisto, certo ottima, ottima idea.

Ludovico Tortora 1:25:51
L'ho fatto vedere a lei che era accanto a me dicendo ma poi vedere un po quanto lo ha fatto male e lei è rimasta affascinata dal fatto che io fossi partito da un'idea testuale, in qualche modo la macchina l'avesse convertito in in in una lingua che lei conosceva molto bene.
Lui dice, vabbè, ma come?

SANTE DOTTO 1:26:08
Ecco, adesso qua qua Ludovico facci capire perché parlando di freni te dovrebbe aver preso a schiaffi dicendo che faceva ****** scusate l'inglese che è una cosa che non

avrebbe mai funzionato.
Cerca di sparire, non ti inventa più ste cose.

Ludovico Tortora 1:26:24
Allora?

SANTE DOTTO 1:26:24
Parlando invece di spinte dice, Caspita, però però tutta sta roba.

Ludovico Tortora 1:26:26
Sì, sì, no.
Allora lei si e lei si è messa le mani nei capelli guardando quello che faceva.
Il codice scritto da già detto, OK, qua lo mandiamo, lo cominciamo a far girare sui nostri di sistemi esplode tutto, prende fuoco la stanza accanto, probabilmente tra due ore però eh.

SANTE DOTTO 1:26:40
Quindi è partita così, poi?

Ludovico Tortora 1:26:44
Poi ci siamo salutati e in realtà questa cosa le ha, le ha messo la pulce nell'orecchio e il giorno dopo e quello dopo ancora.
E poi tutti i giorni seguenti, ogni giorno cacciava fuori questo questa cosa di GP ti dicendo Oh, ma lo sai che ho provato?
Mi è venuta in mente un'idea, ho provato a far scrivere a chat GPT questa cosa, questo codice e sono state idee sempre più complesse e ha cominciato effettivamente AA produrre una sovrabbondanza di di script e di cose che servivano anche nella nella sua quotidianità tipo Bot di Telegram che le mandano foto di gattini ogni tot, ma anche cose che effettivamente poi le facilitano il lavoro.
E lei non aveva avuto quello stimolo giocoso di avere quel botta e risposta con perché la macchina da quel botta e risposta per cominciare a tirare giù idee e la cosa bella è che più si esercitava, più saltavano fuori idee.
Lei diventava anche più bravo a usare la macchina e poi più idea aveva di cui discutere più aveva bisogno di persone con cui discuterle e quindi ha cominciato a tirare in ballo anche l'altro senior Linux Administrator, che se le account e quindi

adesso hanno fatto questo mini laboratorio.
Workshop permanente dove stanno lì a buttare, scrive.

SANTE DOTTO 1:28:00

Quindi adesso il sistema informativo di questa realtà organizzativa sta andando in vacca, perché non lo segue nessuno, perché loro giocano con Ludovico su.
Già su chat EGPT questa è la conclusione, verranno cacciati tutti e tre nell'arco di qualche settimana, perché no?
Ludovico vi.
Ringrazio di questo esempio perché è molto carino innanzitutto.
E in qualche modo smitizza anche questa questo terrore che molti hanno.
Ma il terrore forse bisogna averlo, non tanto perché siano le tecnologie a creare problemi, ma quanto gli esseri umani che le usano a creare e che le progettano a creare problemi.
Quindi questo mito dell'intelligenza artificiale chantè GPT.
Oddio, io nel mondo accademico tutti preoccupati che copia copiamo tutti preoccupati che si copiano le tesi o si copiano gli articoli scientifici.
O sì?
Io penso invece che sia uno strumento utile.
Perché comunque è un potentissimo motore di ricerca, devi stare molto attento perché può trovare cose anche fasulle.
E nell'utilizzo nella nella generazione di codice lo lo avrete provato.
Sul campo però sono comunque sistemi che vanno utilizzati, è chiaro che poi va la decisione e non può che rimanere in capo all'essere umano.
Quindi il dov'è che nasce il problema dell'intelligenza artificiale quando l'essere umano si appiattisce su quello che gli dice l'intelligenza artificiale?
Nell'esempio carinissimo che faceva Ludovico se avessero fatto girare il primo script che è venuto fuori, anche perché probabilmente bisogna anche imparare a interloquire con un sistema di Di intelligenza artificiale.
Chissa che Casini avrebbero combinato all'interno del delle procedure di quella di quell'organizzazione.
Quindi è sempre l'essere umano che deve guidare quando non guida l'essere umano e ci facciamo guidare dalle macchine su cose su cui invece dobbiamo prendere delle decisioni.
Nascono i problemi, quindi l'uso dell'intelligenza artificiale, dei sistemi di giustizia

americani per l'assunzione delle persone.
Insomma, ne sono aspetti che chi vorrà eventualmente seguire l'altro corso di di consapevolezza etica digitale, lì se ne parla a lungo, però l'esempio è molto carino.
Perché quell'esempio che io facevo prima, parlando, chiacchierando, come dire in modo teorico, tu lo hai declinato in modo pratico della riaccensione dei cervelli.
E chiaro che questi erano cervelli già predisposti, perché è una persona che comunque programma gestisce.
Parliamo di un cervello attivo, ma si è riacceso di fronte a tecnologie e innovazioni che non pensava di probabilmente di di poter valutare.
Insomma, di potere considerare operativamente.
Quindi grazie Ludovico, mi sembra una questo quello che hai detto.
Ha due pregi, almeno uno che è un'esperienza vissuta per parlare di cose vissute e sempre più diciamo efficace che parlare di cose racconta.
Sentite per sbaglio che si raccontano e poi perché hai dimostrato con questo esempio molto carino il meccanismo proprio dell'approccio all'innovazione.
La paura iniziale dopodiché l'apertura.
Questo questo ci torneremo le, né in una delle prossime parti di questa prima parte elezioni ci torneremo, vi farò vedere i proprio.
Il ciclo di gestione delle delle dell'innovazione da parte degli esseri umani.
Ci sono studi che sono stati fatti e curva interessantissime che mostrano proprio questo ciclo, dal dal terrore, la chiusura, il panico e poi e poi l'apertura, quindi praticamente quella lezione Ludovico lo fai tu.
Portati anche portati anche la persona con la quale hai gestito questa avventura.
Così facciamo una testimonianza dal vivo, una.
Ti auguro buona serata, grazie dell'attenzione e buon proseguimento delle vostre lezioni e dei vostri lavori.

GP **Giovanni Pecoraro** 1:31:46
Buona serata.

AG **angelica girotto** 1:31:47
Grazie 1000, grazie.

SS **SOFIA SECCHI** 1:31:48
Arrivederci.

GP **Giovanni Pecoraro** 1:31:49
Grazie.

LT **Ludovico Tortora** 1:31:51
Ciao, buona serata a tutti, Ciao.

GP **Giovanni Pecoraro** 1:31:52
Vederci buona serata, buona serata a tutti.

SS **SOFIA SECCHI** 1:31:53
Arrivederci.

◉ **SANTE DOTTO** trascrizione arrestata