

COME LE TECNOLOGIE SUPPORTANO LE ORGANIZZAZIONI A COMPRENDERE E GESTIRE STRATEGICAMENTE IL CAPITALE UMANO

Premessa: In un panorama lavorativo in continua evoluzione, le competenze sono diventate fondamentali per affrontare i cambiamenti. Nel cuore di questa dinamica, la formazione del personale emerge come elemento chiave per mantenere la competitività aziendale. Tuttavia, la valutazione dei ritorni sugli investimenti formativi è spesso complicata da variabili difficilmente quantificabili. Un nuovo approccio sta emergendo: l'uso di digital badge per valorizzare, attestare, rappresentare e condividere le competenze in modo univoco e trasferibile. [C-Box®](#), l'innovativa soluzione digitale sviluppata da [IQC](#), un'azienda di Bologna, unisce Digital Badge, Blockchain, NFT (Non Fungible Token) e Intelligenza Artificiale.

Ma come possono le aziende trasformare le attività formative in un valore tangibile, sia per il mercato che per i propri dipendenti?

Il Digital Badge è uno strumento cruciale in questa trasformazione. Si tratta di un'immagine che permette di rappresentare, visualizzare e comunicare ogni singolo frammento di competenza che l'individuo sviluppa nel corso della propria crescita e formazione professionale, sia all'interno che all'esterno dell'azienda. Questo distintivo digitale, creato e rilasciato dall'azienda, evidenzia i risultati ottenuti dalla persona grazie ai percorsi formativi, la partecipazione ad attività o esperienze specifiche. Dal punto di vista grafico, appare come un'immagine cliccabile, all'interno della quale sono contenute informazioni aggiuntive (metadati), per una comprensione immediata. Di seguito, è rappresentato graficamente il concetto.



L'adozione dei Digital Badge all'interno delle aziende apre diverse opportunità:



- **Comunicazione del valore:** i clienti possono percepire il valore dei professionisti formati dall'azienda contribuendo a differenziarla sul mercato e attrarre persone a sceglierla;
- **Ampia Visibilità:** La condivisione semplice e immediata dei badge, nei social media, cv o in calce alla firma aziendale aumenta la visibilità dell'organizzazione;
- **Incentivo all'Apprendimento:** I badge premiano gli sforzi e gli obiettivi raggiunti, stimolando l'apprendimento continuo;
- **Gestione Semplificata delle Competenze:** I badge facilitano la raccolta e il monitoraggio dei dati relativi alla formazione e alle esperienze lavorative, semplificando la gestione delle competenze nelle aziende, fornendo, inoltre, le evidenze oggettive per documentare il valore del patrimonio aziendale delle competenze

In che modo il digital badge favorisce la gestione delle competenze e crea engagement aziendale?

Nel panorama attuale, il ruolo delle Risorse Umane supera la semplice selezione di nuovi dipendenti. Ora si concentra sulla crescita e lo sviluppo delle competenze del personale esistente, promuovendo un ambiente che riconosce le abilità e incrementa l'engagement. Le competenze, come patrimonio aziendale, sono essenziali per la qualità dei servizi e dei prodotti, come del resto ci ricorda la UNI ISO 9001:2015 punto 7.1.6, ed è funzionale al raggiungimento di risultati di valore come richiamato nella UNI ISO 30401:2019. Qui, il Digital Badge entra in gioco, offrendo un modo strutturato per gestire strategicamente il capitale umano:

Conoscenza Organizzativa: La creazione di uno spazio per rappresentare e schematizzare i fattori che hanno un impatto diretto sul raggiungimento degli obiettivi aziendali, aiuta l'Organizzazione ad avere una visione complessiva delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi aziendali, facilitando l'identificazione delle nuove competenze da acquisire, quelle su cui agire con percorsi di integrazione professionale.

Chi sa fare cosa: L'assegnazione di digital badge ai dipendenti permette di riconoscere e rendere visibili le competenze disponibili in azienda. Informazioni alle quali gli stakeholder aziendali possono accedere, per l'individuazione di competenze chiave per la formazione dei team, la mappatura dei percorsi di crescita professionale, le carenze di organico professionale e la semplificazione della mobilità interna.



Senso di appartenenza: Il badge stimola e rafforza l'identità professionale, ampliando la consapevolezza delle abilità e delle potenzialità individuali. Rappresentare le competenze accresce la comprensione del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione e del valore generato grazie all'azione competente. Il badge promuove l'appartenenza e connette l'azione al valore aziendale.

Qual è il grado di adozione di questo strumento?

A livello internazionale i *digital badge* rilasciati sono oltre 74 milioni (fonte: [1EdTech, 2022](#)) con un tasso di crescita del 73% rispetto al 2020. Non sono disponibili dati a livello Nazionale, tuttavia si rileva che questa tecnologia è utilizzata sempre più da Organizzazioni disparate accomunate nella generazione di saperi, tra queste Deloitte, Randstad, ActionAid, For.Te., Forma.Temp, Fondazione Scuola San Paolo, Apaform, Città di Torino... Quest'ultima a Maggio 2022 ha vinto l'Innovation Award organizzato dall'Osservatorio HR del Politecnico di Milano ([qui](#)) nella categoria "Sviluppo di nuove competenze e supporto all'innovazione" e il primo premio assoluto del pubblico.

Qual è l'importanza della recente pubblicazione a livello nazionale della norma UNI\PdR 136:2022?

L'ampia adozione di questo strumento ha portato a una diffusione estensiva, ma i cui contenuti non sempre risultano significativi o utili nel contesto sociale al quale sono destinati. Di conseguenza, si comprende l'importanza di armonizzare i modelli di rappresentazione delle competenze in modo che siano facilmente comprensibili e di valore per tutti coloro che ne faranno uso. Questo è ciò che ha portato IQC ha costituire nel 2016 il [Digital Badge Stakeholder Table \(D.B.S.T.\)](#), un insieme di associazioni, istituzioni e

professionisti. Il D.B.S.T. ha sperimentato e si è confrontato condividendo e definendo gli elementi caratteristici che i DB devono possedere affinché la comprensione dei contenuti sia rafforzata in funzione degli scopi di impiego. A tal proposito sono state definite diverse tipologie di badge (vedi immagine sotto), ognuna delle quali grazie alla differente struttura interna dei dati valorizza, competenze, professionalità, softskill o più semplicemente esperienze.



Oltre l'aspetto contenutistico, la PdR pone attenzione all'aspetto tecnologico richiamando l'utilizzo di tecnologie quali Blockchain e NFT e la conformità a standard internazionali che garantiscono l'interoperabilità con gli applicativi attualmente in uso dalle aziende. Altrettanto rilevante è l'aspetto legato alla sicurezza dei dati; pertanto, le Organizzazioni che offrono soluzioni digitali per la gestione dei "digital badge" devono essere conformi al Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) e alla norma ISO 27011.

Le caratteristiche richiamate all'interno della PdR trovano forma e dimensione all'interno della piattaforma C-Box®, realizzata da IQC, che permette a tutte le organizzazioni di essere autonome nella creazione e rilascio di un numero illimitato di digital badge. Tutti i badge rilasciati sono allineati alle indicazioni richiamate all'interno della Prassi di Riferimento UNI e ai requisiti tecnologici di 1EDTECH.

Blockchain e NFT perché applicarli al digital badge?

I digital badge sono e saranno sempre più un mezzo utilizzato per attestare le competenze acquisite da individui in vari settori. Tuttavia, l'accelerata digitalizzazione ha portato alla necessità di affrontare sfide legate all'autenticità, alla trasparenza e alla verifica di queste attestazioni. L'evoluzione delle tecnologie digitali offre opportunità per affrontare in modo efficace queste sfide, poiché i tradizionali sistemi di certificazione, sia su supporto cartaceo che digitale, possono essere soggetti a manipolazioni o dubbi sulla loro validità.

La tecnologia blockchain, che funge da registro digitale distribuito, immutabile e trasparente offre garanzie un tempo insperate. Ogni transazione registrata sulla blockchain è visibile a tutti i partecipanti e non può essere modificata una volta confermata, garantendo quindi la veridicità delle informazioni attestate. La tecnologia dei Non Fungible Token (NFT) amplifica ulteriormente questa autenticità, consentendo la creazione di token, ovvero oggetti digitali unici e indivisibili che certificano la proprietà e l'autenticità di un elemento nel mondo virtuale.

L'applicazione di queste tecnologie consente alle persone di avere la certezza della portabilità dei propri attestati e alle aziende di verificare agevolmente l'autenticità e la validità delle competenze. Ciò rappresenta un notevole passo avanti nel processo di reclutamento o nella selezione dei candidati, riducendo il rischio di frodi e assicurando una base solida per le decisioni.

L'Artificial Intelligence può essere di supporto al rilascio di digital badge?

Per agevolare e velocizzare l'attività progettuale dei digital badge è stato aggiunto un motore di ricerca intelligente. Questo sistema, basato su Intelligenza Artificiale, è in grado di comprendere il contesto della ricerca e fornire risultati accurati e personalizzati, migliorando l'efficacia e la pertinenza delle informazioni cercate. È come avere una chat con un amico virtuale, ma questo amico è un modello di intelligenza artificiale altamente sofisticato. L'Open AI C-Box® rappresenta un prezioso supporto per la progettazione dei contenuti, quali rapidità, efficienza, efficacia comunicativa e ottimizzazione produttiva, tuttavia, è fondamentale sottolineare che non può sostituire il controllo e l'affinamento eseguiti dai professionisti. La persona rimane cruciale per garantire la qualità e coerenza rispetto all'attività valorizzata.



Conclusione:

In definitiva, i Digital Badge stanno catalizzando una rivoluzione nella gestione delle competenze. Questi distintivi digitali non solo consentono un'esposizione chiara delle abilità acquisite, ma concorrono alla creazione di una "banca dati" di competenze in continua crescita.

L'elemento chiave della recente norma UNI\PdR 136:2022 e delle tecnologie sottostanti, rende evidente come i Digital Badge non siano semplicemente distintivi virtuali, ma vere e proprie attestazioni di valore. Questo standard pre-normativo garantisce che ogni badge sia significativo e riconosciuto, migliorando la comunicazione tra individui, aziende e il mercato in generale.

In sintesi, i Digital Badge non solo migliorano la trasparenza delle competenze, ma contribuiscono a creare un rapporto di reciproco riconoscimento e valorizzazione tra chi offre l'opportunità (datore di lavoro) e chi contribuisce con le proprie abilità (dipendente).



CONFINDUSTRIA EMILIA
AREA CENTRO
UNIMPIEGO

Stiamo assistendo all'evoluzione di un ecosistema professionale che potenzialmente avrà un impatto rilevante sul versante sociale. Se le aziende in futuro riconoscessero, oltre al TFR, anche il patrimonio di competenze accumulate nel corso del rapporto di lavoro, il mercato si arricchirebbe di valori professionali riconosciute da imprese, utili ad altri datori di lavoro per le selezioni e alle persone in cerca di occupazione.