SCHEDA DEL MODULO

Equità nel team: cosa cambiano IA e lavoro ibrido

Modulo adattivo | ~20 min

Molte organizzazioni dichiarano una politica di parità, ma il lavoro ibrido e l'intelligenza artificiale (IA) scavano nuovi divari: opportunità informali riservate a chi è in sede, algoritmi che ricopiano i bias del passato. L'AI Act fa peraltro dell'equità un principio strutturante. Questo modulo lavora sull'equità a livello di team: riconoscere i segnali di iniquità, animare un cerchio dell'equità ogni trimestre, adattare le proprie decisioni ogni giorno.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Distinguere l'uguaglianza, che tratta tutti allo stesso modo, dall'equità, che adatta le risorse ai bisogni reali.

02 Riconoscere i segnali di iniquità: divari retributivi persistenti, soffitto di cristallo, adattamenti mancanti, decisioni poco trasparenti.

03 Sventare i bias che falsano le decisioni nel lavoro ibrido – affinità, visibilità, eloquenza – e garantire un accesso equo alle opportunità.

04 Animare un cerchio dell'equità ogni trimestre e gestire l'ambivalenza dell'IA: amplificatore di bias quanto rivelatore di divari.

DESTINATARI

Manager che vogliono un team che viva l'equità, e collaboratori che vogliono criteri decisionali trasparenti.

- **Prerequisito:** nessuno

SVOLGIMENTO DEL MODULO

In autonomia, con un allenamento adattato a chi apprende.

1. **Autovalutazione**: su 9 dimensioni, per fare il punto sulle proprie pratiche e orientare l'allenamento.
2. **Video dell'esperto**: di 10 minuti, con 3 pause di riflessione.
3. **Casi pratici**: 2 primi casi scelti in base all'autovalutazione, poi altri 16 facoltativi. Ogni risposta riceve un riscontro didattico: i suoi effetti e una pista per migliorare.
4. **Impegno con una data**: un'azione da provare, scritta dal partecipante o scelta tra le proposte.
5. **Scheda promemoria da scaricare**: punti chiave, domande, impegno, note personali e checklist.

UN ESEMPIO TRA I CASI PRATICI PROPOSTI

Gaia prepara con un assistente di intelligenza artificiale (IA) il calendario degli elettricisti. Nella proposta dell'assistente, Hernán ha tutti gli interventi su scala. Gaia sa che il medico del lavoro glieli ha sconsigliati, ma l'assistente non lo sa. Il manager approva il calendario giovedì. Che cosa deve fare Gaia?

VALUTAZIONE E COMPLETAMENTO

Soglia: 80%

Il punteggio tiene conto delle risposte ai casi pratici, dell'impegno formulato e, se previsto, delle attività di apprendimento complementari. Per completare il modulo servono un impegno e un punteggio di almeno 80%.

METODI & MODELLI

- Teoria dell'equità – J. S. Adams (1963); giustizia organizzativa – J. Greenberg (1987).
- L'«advice process» – F. Laloux, Reinventing Organizations (2014).
- Sicurezza di sé vs competenza – T. Chamorro-Premuzic.
- Quadro Afthonios: griglia dei 3 livelli d'azione + cerchi dell'equità trimestrali.

FONTI & RIFERIMENTI

- Deloitte, Global Gen Z & Millennial Survey 2025 (23.482 rispondenti, 44 paesi): circa il 40% ha già rifiutato un datore di lavoro o un incarico per motivi etici
- AI Act (regolamento UE 2024/1689 modificato): applicazione progressiva dal 2025; regole per i sistemi ad alto rischio dell'allegato III, tra cui alcuni usi legati all'occupazione, dal 2 dicembre 2027
- Kelly Services, programma Equity@Work (avviato nel 2021), che include le persone con precedenti penali
- Shore et al. (2011) – inclusione, appartenenza e unicità nei team

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 1 novembre 2026