

12° PAMBIANCO - INTERNI DESIGN SUMMIT

# IMPARARE È IL NUOVO PROGETTARE

Lifelong learning e Design,  
le basi della nuova infrastruttura competitiva

# 01. Il Contesto attuale

IL CONTESTO ATTUALE

# Il mondo è attraversato da 3 grandi transizioni

Un contesto economico sempre più dominato  
da 4 caratteristiche ormai endemiche.

01

# Transizione tecnologica

AI, automazione, dati, piattaforme e digitalizzazione

02

# Transizione ecologica

Sostenibilità, energia, circolarità e nuovi vincoli

03

# Transizione demografica e sociale

Longevity, pluralità delle età, nuovi bisogni e valori

# Le quattro caratteristiche V.U.C.A.



## VELOCITY

velocità del cambiamento ed intensità dell'impatto



## UNCERTAINTY

incertezza che caratterizza scenari, decisioni e mercati



## COMPLEXITY

interdipendenze diffuse, attori molteplici, sistemi aperti



## AMBIGUITY

segnali contraddittori, letture non univoche

## IL PUNTO

In questo scenario  
la competitività dipende  
dalla capacità di apprendere,  
adattarsi e riprogettare  
velocemente.

# 02. Il mondo del lavoro

GLI IMPATTI  
SUL MONDO DEL LAVORO

**Le trasformazioni in corso stanno cambiando persone, organizzazioni e modalità di apprendimento: il lavoro cambia forma e cambia il brief delle competenze.**

# Il lavoro cambia in profondità: le imprese devono ripensare non solo i ruoli, ma il modo in cui costruiscono e rigenerano competenze.



## 5 generazioni al lavoro

Più età, più aspettative, più bisogni da integrare



## Skills shortage

Carenza orizzontale e verticale di talenti e competenze



## Nuove forme di apprendimento

Micro-learning, upskilling, learning on the job, community e peer-to-peer



## Work-life balance

Più benessere, flessibilità e qualità della vita



## Longevity

Carriere più lunghe, nuovi cicli professionali



## Nuove forme di leadership

Più inclusione, autonomia, coordinamento e ascolto

# Il lavoro del futuro: 6 cambiamenti da osservare

01

## Lavoro ibrido

Da luogo fisso a ecosistema distribuito

La casa diventa spazio di lavoro, concentrazione, relazione e decompressione.

02

## AI come collega

Da strumento a co-worker cognitivo

Ricerca, concept, analisi e produzione di contenuti accelerate dall'AI.

03

## Dati, performance, benessere

Da produttività misurata a benessere progettato

La casa connessa non è solo intelligente: genera dati ed è esposta.

04

## Scarsità di talenti

Da abbondanza di lavoro a scarsità di competenze

Le imprese competono non solo per clienti, ma per skill rare e aggiornate.

05

## Gig economy e talento distribuito

Da organizzazioni chiuse a reti fluide

Il valore nasce dall'orchestrazione di designer, freelance, tecnologi e filiere.

06

## Integratori (generalisti evoluti)

Da specialisti isolati a connettori di sistemi

Profili capaci di connettere tecnologia, business, sostenibilità e cultura.

# 03. Lifelong learning

# La nuova infrastruttura competitiva

Cambia il lavoro. Cambia la tecnologia. Cambiano le competenze.  
Deve cambiare il modo in cui impariamo.



## Scuola

Forma le basi



## Impresa

Diventa estensione del sistema educativo



## Reti di imprese

Conoscenza condivisa, upskilling continuo e innovazione

**Dal corso al processo continuo**

La formazione non è più episodica ma diventa parte fondante della strategia aziendale.

**Dall'azienda alla learning organization**

Le imprese non devono solo usare competenze, ma crearle, aggiornarle e condividerle: l'impresa diventa estensione del sistema scolastico.

**Dal sapere individuale alla conoscenza condivisa**

Le aziende diventano laboratori di competenza dove persone, filiere e mercato imparano insieme.

IL PUNTO

**Le aziende del futuro  
non saranno solo  
laboratori di prodotti.  
Saranno laboratori di  
competenze.**

# Perché è importante

La competitività si gioca sulla capacità di apprendere più velocemente del cambiamento.

59%

della forza lavoro globale da formare entro il 2030

## Competenze più veloci dei trend

I trend cambiano più rapidamente delle job description.

39%

delle competenze attuali potenzialmente obsolete entro il 2030

## Aziende come laboratori

La formazione entra nei processi, nei progetti e nelle filiere.

85%

delle aziende adotterà l'upskilling come strategia primaria

## Learning organization

Le imprese diventano luoghi di upskilling, reskilling e knowledge exchange.

70%

delle aziende assumerà persone con nuove skill

IL PUNTO

La competitività dei mercati si giocherà sulla capacità di apprendere più velocemente del cambiamento.

# Dalla formazione al knowledge exchange

Il lifelong learning evolve: non solo corsi, ma ecosistemi di scambio, co-creazione e impatto.

DA  
**Education**

Unidirezionale

Docente → learner

Output: skill

Tempo definito

Crescita individuale

# Dalla formazione al knowledge exchange

Il lifelong learning evolve: non solo corsi, ma ecosistemi di scambio, co-creazione e impatto.

DA Education	A Knowledge exchange
Unidirezionale	Multidirezionale
Docente → learner	Tutti gli attori
Output: skill	Output: nuovi modelli
Tempo definito	Processo continuo
Crescita individuale	Impatto collettivo

IL PUNTO

**Non basta aggiornare  
le persone: bisogna progettare  
ecosistemi permanenti di  
apprendimento tra scuola,  
impresa e filiera.**

# I trend emergenti nella design education

Non cambia solo cosa si insegna, ma come si apprende, con chi e in quali formati.

## LE NUOVE COMPETENZE

Competenze che ridefiniscono il profilo del designer

### AI & computational design

Strumenti generativi, simulazioni e progettazione aumentata

### Sustainability literacy

LCA, circolarità, materiali e impatto ambientale

### System thinking

Leggere complessità, interdipendenze e scenari

### Data & digital fluency

Dati, piattaforme, visualizzazione e cultura digitale

### Human-centered & social impact

Inclusione, benessere, accessibilità e impatto sociale

# I trend emergenti nella design education

Non cambia solo cosa si insegna, ma come si apprende, con chi e in quali formati.

## LE NUOVE COMPETENZE

Competenze che ridefiniscono il profilo del designer

### AI & computational design

Strumenti generativi, simulazioni e progettazione aumentata

### Sustainability literacy

LCA, circolarità, materiali e impatto ambientale

### System thinking

Leggere complessità, interdipendenze e scenari

### Data & digital fluency

Dati, piattaforme, visualizzazione e cultura digitale

### Human-centered & social impact

Inclusione, benessere, accessibilità e impatto sociale

## I NUOVI BISOGNI

Nuove richieste per modelli, formati e approcci formativi

### Apprendimento continuo e flessibile

Formati modulari, micro-learning, blended e on-demand

### Maggiore connessione con le imprese

Brief reali, academy, laboratori e learning on the job

### Reskilling e upskilling continuo

Carriere più lunghe e ruoli in trasformazione

### Esperienze personalizzate

Percorsi adattivi per professionisti, studenti e aziende

### Approcci transdisciplinari

Design, business, tecnologia e sostenibilità che si contaminano

# Cosa chiedono aziende e professionisti

Formati più concreti, brevi e integrati nel lavoro.

## RICHIESTE IN TERMINI DI FORMATO

### ✓ Integrata nel lavoro

2-3 ore a settimana, parte del lavoro e non un extra

### ✓ Flessibile

Durante l'orario o nel weekend, con formule modulari

### ✓ Breve o profonda

Short course di poche ore oppure percorsi da 1 a 12 mesi

### ✓ Rilevante

Meno teoria isolata: più casi reali e applicabilità immediata

## BARRIERE DA RIMUOVERE:

costi elevati, mancanza di tempo, accesso limitato a training davvero rilevante.

# Cosa chiedono aziende e professionisti

Formati più concreti, brevi e integrati nel lavoro.

## TIPOLOGIE DI FORMAZIONE PREFERITE



## TEMI DA PRESIDARE NEI PROGRAMMI

Training for trainers

Micro-credentials

Design for  
non-designers

IL PUNTO

**Dal corso  
al formato-laboratorio:  
la formazione diventa parte  
del modo in cui l'impresa  
produce innovazione.**

# AI e competenze: professioni in trasformazione

Una trasformazione misurabile dei ruoli e una domanda crescente di competenze ibride.

## IMPATTO DEL CAMBIAMENTO SUI RUOLI

Più il ruolo guida processi e decisioni, più aumenta il bisogno di nuove skill.

**Design Director** 56,5%



da direzione creativa a governance di AI, dati e sistemi

**UI/UX Designer** 27,7%



da interfacce digitali a esperienze multimodali e phygital

**Product Designer** 25,5%

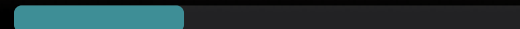


da forma/funzione a configurazione, simulazione, sostenibilità

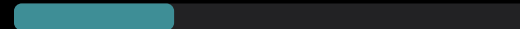
## ANDAMENTI / TREND ATTESI

### Competenze tecniche

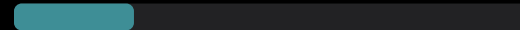
Information design 32,6%



Digital content strategy 30,7%

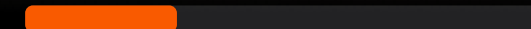


Design engineering 23,0%

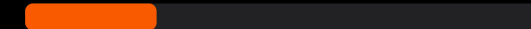


### Competenze strategiche

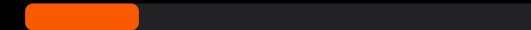
Material design 29,1%



Experience design 25,2%



Systemic design 21,8%



## NUOVE SKILL CHIAVE

AI & digital tools

Sustainable design

Systems thinking

IL PUNTO

**Non spariscono i ruoli,  
cambia il loro baricentro:  
Al literacy, sostenibilità e pensiero  
sistemico diventano nuove  
condizioni di rilevanza.**

# L'AI sta imparando la grammatica del design

Non sta solo generando immagini: sta imparando linguaggi, processi, logiche progettuali e modalità di costruzione del valore.



## Cosa l'AI automatizza

- Moodboard e ricerca iconografica
- Render preliminari e varianti
- Copy prodotto e schede base
- Benchmark visivi e configurazioni standard

Riduce il valore delle attività esecutive, ripetitive e decontestualizzate.



## Cosa l'AI potenzia

- Product design e generazione di alternative
- Personalizzazione e configuratori
- Retail phygital e customer journey
- Sostenibilità, simulazioni e trend intelligence

Aumenta le possibilità e rende più importante la design direction.



## Cosa l'AI non può sostituire

- Identità di marca e direzione artistica
- Cultura del progetto e saperi materiali
- Filiera, manifattura e responsabilità
- Autenticità, reputazione e relazione

Può imitare la superficie del design italiano, non la sua profondità.

IL PUNTO

**L'AI sposta valore:  
automatizza l'esecuzione,  
potenzia l'esplorazione,  
rende più preziose identità,  
cultura e filiera.**

# 04. Leadership

## LA LEADERSHIP CAMBIA

**Quando il futuro non è prevedibile,  
la leadership non può limitarsi  
a eseguire piani.**

**La leadership deve diventare una capacità  
di senso, connessione, immaginazione  
e responsabilità.**

# Nel mondo nuovo, la leadership assume i tratti del design

Le grandi transizioni chiedono leader capaci di leggere, orchestrare e progettare il cambiamento.

I LEADER DEVONO POSSEDERE NUOVE COMPETENZE:

## SENSEMAKING

Dare senso alla complessità

## ORCHESTRAZIONE

Connettere attori e sistemi

## CO-CREAZIONE

Progettare con gli stakeholder

## FUTURE MAKING

Trasformare scenari in direzioni

## RESPONSABILITÀ

Progettare con etica, empatia  
e impatto

# Design as core competence

Le capability più richieste alla leadership futura coincidono con quelle tipiche del design.  
Per questo cambia anche il ruolo del designer.

## LE COMPETENZE DI LEADERSHIP SONO COMPETENZE DI DESIGN

- |                |   |  |
|----------------|---|--|
| Sensemaking    | → | <b>Reframing</b><br>leggere segnali, ridefinire i problemi, trovare prospettive                |
| Orchestratura  | → | <b>Systems thinking</b><br>connettere attori, touchpoint, processi e opportunità               |
| Co-creazione   | → | <b>Human-centered design</b><br>coinvolgere utenti e stakeholder per soluzioni migliori        |
| Future making  | → | <b>Scenario &amp; concept design</b><br>immaginare futuri e trasformarli in direzioni concrete |
| Responsabilità | → | <b>Design ethics</b><br>progettare impatto, senso, inclusione e sostenibilità                  |

# Design as core competence

Le capability più richieste alla leadership futura coincidono con quelle tipiche del design.  
Per questo cambia anche il ruolo del designer.

## LE COMPETENZE DI LEADERSHIP SONO COMPETENZE DI DESIGN

Sensemaking	→	<b>Reframing</b> leggere segnali, ridefinire i problemi, trovare prospettive
Orchestratura	→	<b>Systems thinking</b> connettere attori, touchpoint, processi e opportunità
Co-creazione	→	<b>Human-centered design</b> coinvolgere utenti e stakeholder per soluzioni migliori
Future making	→	<b>Scenario &amp; concept design</b> immaginare futuri e trasformarli in direzioni concrete
Responsabilità	→	<b>Design ethics</b> progettare impatto, senso, inclusione e sostenibilità

## IL DESIGNER ASSUME UN RUOLO STRATEGICO

DA		A
esecutore di brief	→	interprete di contesti
specialista di forma	→	integratore di sistemi
problem solver	→	reframer di problemi
autore di output	→	abilitatore di innovazione
funzione a valle	→	partner strategico

## IL PUNTO

**Se le nuove leadership  
assumono i tratti del design,  
allora il design diventa una  
core competence  
per le imprese del futuro.**

# 05. Il ruolo di POLI.design nel sistema del design

# Il ruolo di POLI.design nella design education

DA EROGATORE DI CORSI A PIATTAFORMA DI RICERCA E DI KNOWLEDGE EXCHANGE

Co-progetta lo sviluppo delle competenze

Connette ricerca, didattica, imprese, professionisti e filiere

Aiuta le aziende a leggere i trend e tradurli in competenze

Accompagna upskilling, reskilling e academy building

Attiva Design Lab su brief reali e contaminazioni cross-industry

Integra design, tecnologia, sostenibilità, dati e cultura industriale

Affianca le aziende nello sviluppo dei leader del futuro

IL PUNTO

**POLI.design  
aiuta le aziende a trasformare  
il design nella competenza  
chiave per leggere il presente  
e progettare il futuro.**

# GRAZIE

Trasformare il design nella competenza chiave per leggere il presente e progettare il futuro.