

Su quali competenze digitali investire nella PA?

SAURO ANGELETTI

*Ufficio per l'innovazione amministrativa,
lo sviluppo delle competenze e la comunicazione*
Dipartimento della funzione pubblica

Perché le competenze digitali?

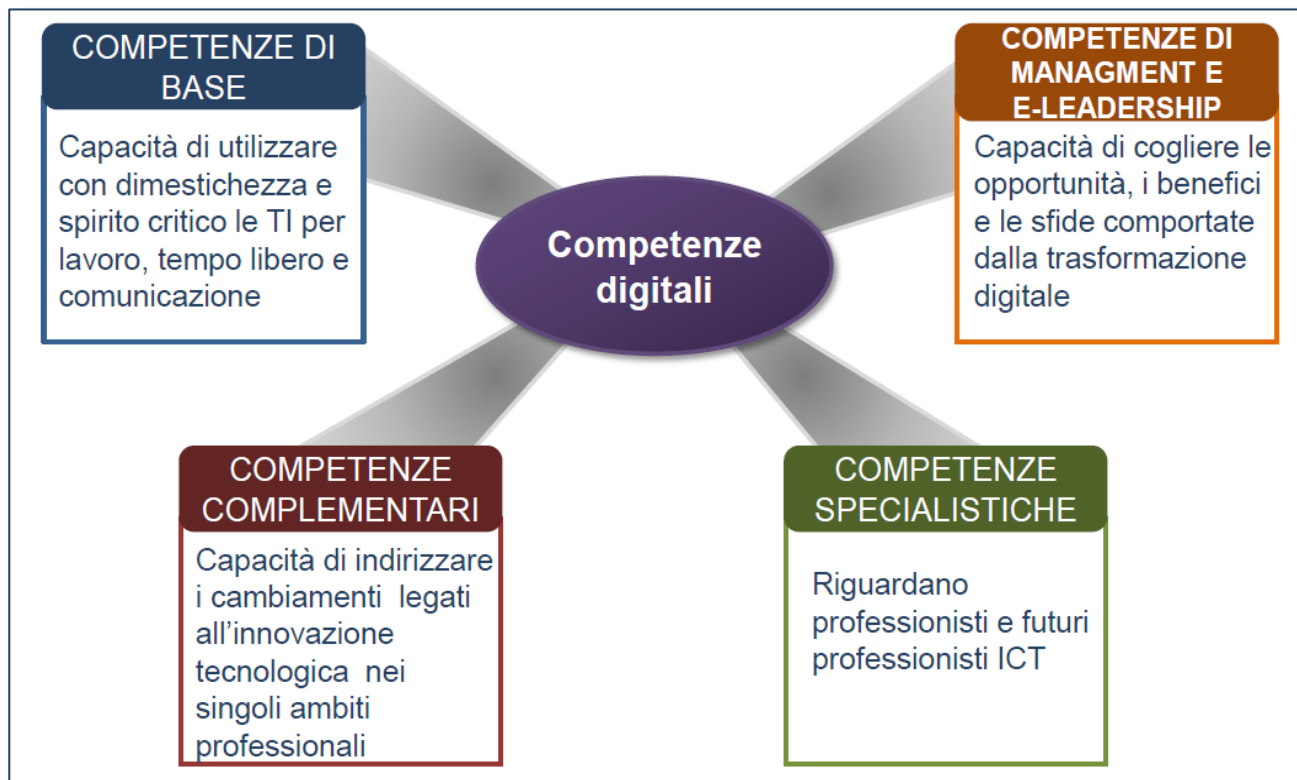
Tra le leve dello sviluppo del «capitale umano» della PA, **l'investimento nelle competenze digitali è condizione essenziale per tutti i percorsi di innovazione in atto**

- la digitalizzazione è uno dei pilastri della realizzazione **dell'Agenda della Semplificazione**
- le tecnologie digitali sono un fattore abilitante per l'affermazione di nuovi modelli di lavoro (**smart working**)
- la digitalizzazione è alla base dell'attuazione **dell'open government e dei principi di trasparenza e partecipazione**

L'emergenza da Covid-19 ha reso la **transizione al digitale** non più procrastinabile

Quali competenze per la trasformazione digitale?

La trasformazione digitale della PA richiede la capacità di mobilitare un insieme vasto ed articolato di attori con professionalità diverse, ciascuno chiamato a fornire il suo specifico contributo



(Adattamento da OCSE, 2018)

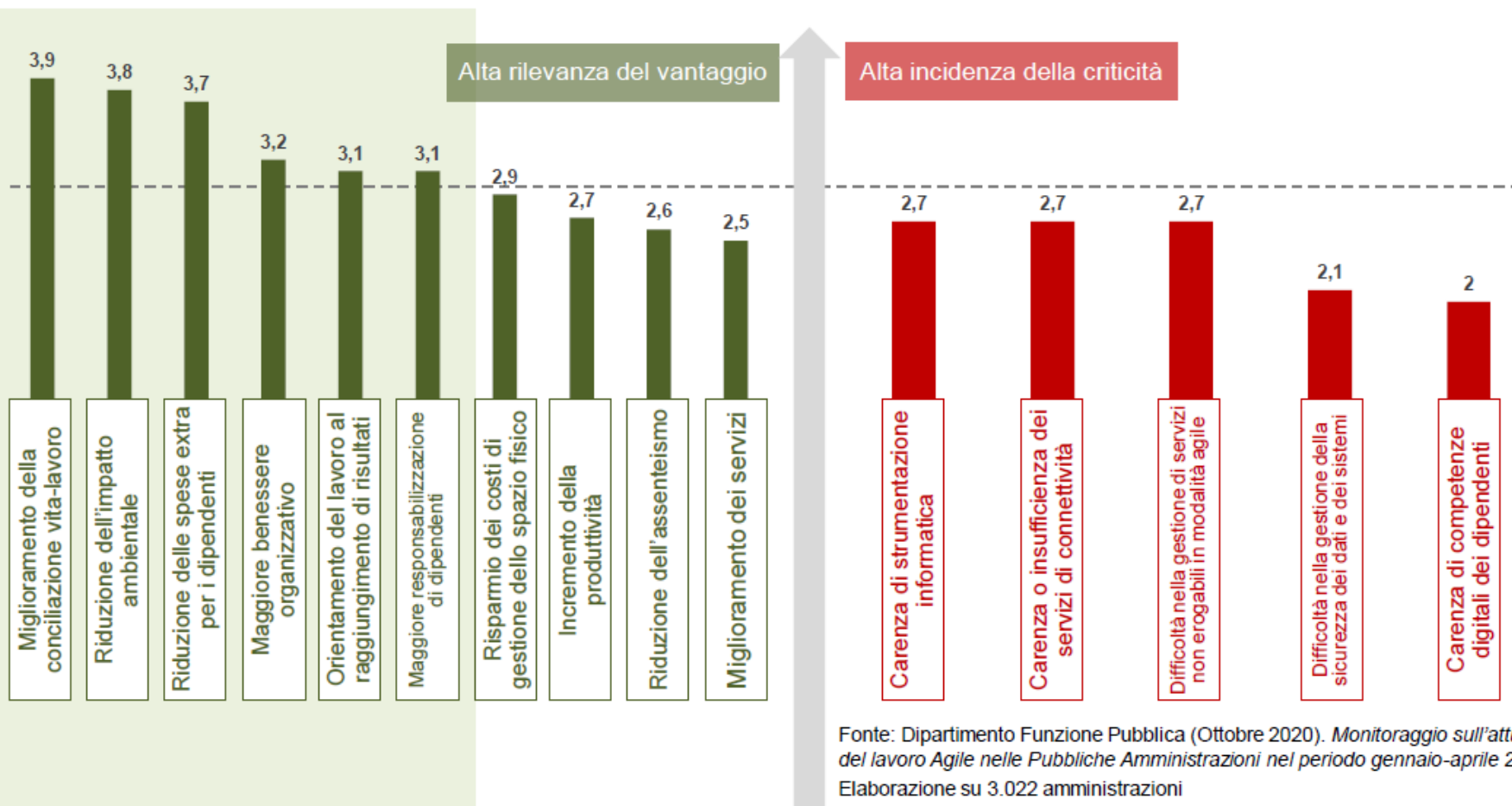
La situazione di partenza (1)

Carenza di competenze digitali a tutti i livelli della PA (dirigenti, specialisti IT e dipendenti «amministrativi»):

- I dirigenti pubblici dispongono di capacità informatiche operative piuttosto che di competenze riferibili ad una gestione dell'ICT più strategica e manageriale
(Fonte: FPA, 2018)
- La maggior parte delle PA **non ha ancora provveduto alla nomina del RTD** e molte delle risorse chiamate a ricoprire tale ruolo non dispongono delle competenze adeguate previste dalla norma
(Fonte: Commissione parlamentare d'inchiesta sulla digitalizzazione della PA, 2017)

La situazione di partenza (2)

VANTAGGI E CRITICITA' DEL LAVORO AGILE NELLA FASE EMERGENZIALE



Fonte: Dipartimento Funzione Pubblica (Ottobre 2020). *Monitoraggio sull'attuazione del lavoro Agile nelle Pubbliche Amministrazioni nel periodo gennaio-aprile 2020*
Elaborazione su 3.022 amministrazioni

Come intervenire?

- ❑ La trasformazione digitale della PA si dimostra davvero difficile e complessa senza una **serie di azioni di sistema che intervengano in modo sinergico sui TUTTI i diversi ambiti di competenze.**
- ❑ Il rafforzamento del capitale umano della PA passa sia attraverso il reclutamento, sia attraverso la formazione
 - ***acquisizione*** di dirigenti e funzionari con adeguate competenze digitali e di giovani ***digital talent***
 - ***up-skilling*** del personale che già lavora nella PA

Le priorità strategiche nel settore pubblico

RECLUTAMENTO

Reclutamento di **dirigenti in possesso di competenze digitali, trasversali** e della **capacità di risolvere problematiche complesse**

DIRIGENTI

Procedure assunzionali per il personale non dirigenziale che prevedono l'**accertamento del possesso delle competenze** necessarie a lavorare in una PA sempre più digitale

PERSONALE
«AMMIN»

Percorsi di **orientamento alla carriera** in ambito pubblico e di **formazione specialistica sul digitale** in collaborazione con il sistema universitario

DIRIGENTI

SPECIALISTI IT

FORMAZIONE

Promozione del **confronto con il mondo della ricerca e dell'impresa** sui diversi aspetti della trasformazione digitale al fine di creare **opportunità di apprendimento organizzativo** e favorire la **retention dei talenti**

DIRIGENTI

SPECIALISTI IT

Pianificazione e gestione di **programmi formativi mirati** sui temi del digitale applicato alla PA e **valutazione strutturata dei progressi** conseguiti

PERSONALE
«AMMIN»

DIRIGENTI

SPECIALISTI IT

«Competenze digitali per la PA»



... non c'è leader senza followers...

Professionisti IT ed e-leader devono essere i promotori del cambiamento, ma devono poter contare su «competenti digitali» a tutti i livelli dell'organizzazione

IL PROGETTO «COMPETENZE DIGITALI PER LA PA» DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA



www.competenzedigitali.gov.it

- Mira a promuovere una **cultura digitale diffusa** e condivisa nella PA
- Consente un assessment diffuso delle conoscenze e delle competenze dei dipendenti dalla PA (**rilevazione di gap e fabbisogni**)
- Consente l'accesso a **piani formativi personalizzati**





Il Syllabus «Competenze digitali per la PA»

Documento che descrive il **set minimo di conoscenze e abilità (skill)** di base in ambito digitale comuni a tutti i dipendenti pubblici non specialisti ICT, organizzato in aree di competenze e **livelli di padronanza** (base, intermedio, avanzato). Rappresenta la base di riferimento per impostare **questionari di self-assessment** e **corsi formativi** mirati e personalizzati

✘ CITTADINO

- *Utilizza strumenti specifici (es. PEC, firma elettronica)*
- *Opera secondo procedure previste da norme (es. gestione documentale)*
- *Utilizza strumenti comuni adottando una prospettiva «istituzionale» (es. social media)*



✔ DIPENDENTE PUBBLICO

✘ SPECIALISTA IT

- *Applica regole e usa strumenti tecnologici di cui non conosce componenti o funzionalità di dettaglio*
- *Non progetta, crea o valuta soluzioni ma si limita ad adottarle nella pratica quotidiana*

✘ E-LEADER

- *Non promuove e guida progetti d'innovazione ma ne consente l'attuazione*
- *Non promuove il cambiamento ma lo accetta e si adatta ad esso*



Alcuni primi risultati

FASE PILOTA



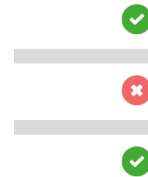
22

amministrazioni



800+

dipendenti registrati



1.000+

test completati



300+

feedback

- numerose amministrazioni di diverso tipo e dimensione hanno già manifestato particolare interesse ad aderire all'iniziativa
- operatori privati stanno lavorando alla predisposizione di offerte formative "Syllabus compliant"
- attivazione di una collaborazione con la SNA per l'inserimento dei contenuti del Syllabus nella formazione per i neo-assunti
- Modello di riferimento per l'attivazione di nuove iniziative (es. rivolte ai dirigenti pubblici)

