

Competenze digitali: Ferrovie dello Stato le mappa con l'aiuto del framework e-CF

LINK: <https://www.digital4.biz/hr/professioni-digitali/competenze-digitali-ferrovie-dello-stato-framework-e-cf/>

Competenze digitali: Ferrovie dello Stato le mappa con l'aiuto del framework e-CF Home Digital4HR Professioni digitali Condividi questo articolo Con il progetto SkillUp FSI punta a razionalizzare i percorsi di reskilling. Massimo Bollati, Head of Group ICT Governance del Gruppo: «L'obiettivo è trovare un miglior equilibrio tra le competenze digitali interne e quelle acquisite sul mercato» 2 minuti fa Annalisa Casali Mappare le competenze in generale, e le competenze digitali in particolare, rappresenta il primo passo per creare percorsi di reskilling efficaci e accelerare la digital transformation. È proprio quello che ha fatto Massimo Bollati, Head of Group ICT Governance del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, utilizzando il framework libero e-CF (European e-Competence Framework)*. «Le competenze digitali - spiega Bollati - sono suddivisibili in due grandi cluster: quelle di chi sa produrre servizi digitali e quelle di chi è chiamato a interpretare e adottare il digitale. I professionisti del digitale affrontano tematiche di forte complessità e spesso in passato noi ci siamo rivolti all'esterno per reperirli. Il progetto SkillUp, varato lo scorso anno, nasce proprio per aiutarci a trovare un miglior equilibrio tra le competenze digitali interne e quelle acquisite sul mercato». Massimo Bollati Head of Group ICT Governance del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane SkillUp: mantenere le competenze in linea con i business needs L'iniziativa, che il manager ha illustrato nel corso del convegno "L'alba del pianeta delle macchine: la rivoluzione", organizzato da **AICA** Lombardia, risponde a tre esigenze fondamentali: «Anzitutto, uniformare i profili professionali in tutte le società del gruppo, in modo che, per esempio, un data scientist abbia un set definito di competenze a prescindere dall'azienda in cui opera, lavorando su un reskilling mirato. Il secondo obiettivo è trovare un lessico comune tra le linee di business e l'HR. Il profilo "specialistainformatico", per esempio, è una descrizione parlante per chi si occupa di HR ma non lo è per l'IT, perché può coprire una gamma davvero molto ampia di attività. Con SkillUp stiamo lavorando per ovviare a questa lacuna. Il terzo traguardo è definire una traccia forte da seguire nei piani di recruitment e assessment del gruppo. Le aziende inizieranno a competere ferocemente sulle assunzioni e l'attrattività del brand è fondamentale ma non è tutto, occorre anche saper trattenere e fidelizzare i talenti. La possibilità di lavorare sulla formazione continua può rendere un'azienda più attrattiva rispetto a un'altra e le competenze del suo personale sempre in linea con le esigenze del momento». * BOX Come scovare i talenti digitali in azienda: il framework e-CF e-CF è un framework europeo liberamente utilizzabile da qualsiasi organizzazione per mappare le competenze individuali legate alle tecnologie digitali. È stato recepito in Italia all'interno dello standard EN 16234-1 nel 2016 ed è articolato come una vera e propria "griglia", all'interno della quale profili professionali e competenze legate al digitale sono mappate sulla base di 5 dimensioni. Queste dimensioni valutano la capacità dell'individuo di pianificare l'implementazione di tecnologie ICT, sviluppare questi progetti, eseguirli, gestirli e fornire adeguato supporto (Plan, Build, Run, Enable, Manage). Il modello individua 30 profili professionali che sono frutto della combinazione di 40 competenze digitali (e-competence): si va dalle quelle più specificatamente informatiche, come lo sviluppo applicativo o la capacità di fornire supporto tecnico, a quelle più trasversali e di management, come la gestione dei rischi o la capacità di realizzare un business plan. @RIPRODUZIONE RISERVATA