

## Imprese e maturità digitale: stato dell'arte e ruolo delle competenze

LINK: <https://www.forumpa.it/economia/impres-e-maturita-digitale-stato-dellarte-e-ruolo-delle-competenze/>

Imprese e maturità digitale: stato dell'arte e ruolo delle competenze Mentre il nostro Paese si trova ad affrontare un'inedita emergenza sanitaria, la preoccupazione è grande anche per l'impatto economico che questa situazione avrà sulle imprese. Pubblichiamo un contributo che Andrea Sammarco, Vice Segretario Generale di Unioncamere, ci ha inviato la scorsa settimana, prima delle ultime misure del Governo. Una riflessione sulla maturità digitale delle imprese italiane e sull'importanza di sviluppare nuove competenze, temi che siamo convinti restino centrali anche e soprattutto in un momento così delicato e che approfondiremo in occasione del prossimo FORUM PA 12 Marzo 2020

Indice degli argomenti

- 1 Numeri e dimensioni delle imprese italiane
- 2 L'approccio alla trasformazione digitale
- 3 I 'PID - Punti impresa Digitale' delle Camere di commercio
- 4 La missione dei PID
- 5 I risultati del primo triennio di attività dei PID
- 6 La fotografia della maturità digitale delle imprese
- 7 Infrastrutture e

competenze: ripartiamo da qui

8 Competenze delle imprese e competenze del personale: due percorsi che si completano

La maturità digitale delle imprese italiane è attualmente un mosaico di situazioni molto diverse tra loro che tuttavia - proprio a causa delle loro differenti necessità - creano una difficoltà ulteriore per focalizzare efficacemente le scelte, gli strumenti e le risorse pubbliche verso la trasformazione digitale.

Numeri e dimensioni delle imprese italiane

Sappiamo, infatti, di essere un Paese caratterizzato dal 97% di piccole e microimprese rispetto ai 6 milioni di imprese esistenti (dati Registro Imprese) e tante volte abbiamo visto come l'innovazione si diffonda prevalentemente tramite la spinta delle medio-grandi imprese attraverso le catene di subfornitura, le filiere, le reti, i distretti.

Tanto basta per puntare verso le imprese di maggiore dimensione? No, perché sono altrettanto significativi anche i casi di successo e di sviluppo costruiti sull'innovazione e sulle nuove tecnologie che hanno preso le mosse a partire, per esempio, dalle oltre 11.000 start up

italiane (dati Registro Imprese) che, a ben vedere, oggi sono (ancora) tutte piccole imprese.

L'approccio alla trasformazione digitale

Constatiamo poi come l'innovazione dei processi, la valorizzazione dei dati, i manager dell'innovazione, siano asset indispensabili per la crescita digitale dell'impresa, ma al tempo stesso rileviamo ancora un deficit nell'approccio alla trasformazione digitale dell'impresa in modo trasversale e con bassa dipendenza alla dimensione e al settore economico.

Quindi concludere "delle due l'una" non è l'approccio più efficace, ridurre il tema al dualismo piccole/grandi è quasi inutile: piuttosto puntiamo ad un approccio sull'ecosistema dell'innovazione e del trasferimento tecnologico consapevoli che la condivisione e l'inclusione siano la risposta migliore per la crescita digitale delle imprese e conseguentemente delle competenze e successivamente dell'occupazione (perché il perimetro dell'ecosistema deve arrivare fino al sistema della formazione per il lavoro).

I "PID - Punti

impresa Digitale" delle Camere di commercio Con molta probabilità a questo spirito non settoriale - e per effetto della spinta del piano ministeriale di Impresa4.0 - si deve la messa in moto nel sistema delle Camere di commercio di un programma specifico per la diffusione dell'innovazione e del trasferimento tecnologico attraverso il digitale. Tale attività viene portata avanti per il tramite di strumenti e progetti tra i quali il network dei "PID - Punti impresa Digitale" localizzati presso le 82 Camere di commercio dedicati alla diffusione della cultura e della pratica del digitale tra le imprese di tutti i settori economici. La missione dei PID La missione dei PID è realizzare attività di supporto ai processi di trasformazione digitale delle imprese attraverso i seguenti strumenti: formazione/informazione su specifiche tecnologie 4.0 e loro possibilità di applicazione in settore/filiere produttive; misurazione del livello di maturità digitale realizzata attraverso: SELF4.0, self-assessment realizzabile online dal portale nazionale dei PID; ZOOM4.0, assessment guidato condotto direttamente in azienda e condotto da personale della Camera di commercio appositamente

formato sulle tematiche r e l a t i v a alla digitalizzazione; erogazione di contributi economici attraverso voucher digitali per l'acquisto di consulenze, apparecchiature e programmi di formazione in ambito 4.0; servizio di mentoring attraverso assistenza personalizzata a domanda per le imprese che necessitano di aiuto nello sviluppo di progetti di transizione verso il digitale; orientamento verso strutture specializzate aderenti al Network Impresa 4.0 e appartenenti al mondo della ricerca e del trasferimento tecnologico. I risultati del primo triennio di attività dei PID Nel primo triennio di attività (2017/2019), i PID hanno ottenuto importanti risultati che hanno contribuito concretamente alla diffusione della cultura e della consapevolezza digitale tra le imprese: circa 60.000 sono le imprese che hanno partecipato agli incontri formativi; circa 17.000 sono le imprese che hanno beneficiato di voucher digitali; circa 16.000 sono le imprese che hanno utilizzato SELF4.0, il self-assessment della maturità digitale; circa 2.500 sono le imprese che hanno usufruito di ZOOM4.0, l'assessment guidato della maturità digitale; circa 4.500 sono le imprese che hanno

beneficiato dei servizi di orientamento verso altre strutture specialistiche. La fotografia della maturità digitale delle imprese La vasta esperienza di confronto con le imprese maturata sugli assessment completati ci ha permesso di scattare una fotografia della maturità digitale delle imprese. Allo scopo di una migliore rappresentazione è intervenuta Dintec, la struttura in house del sistema camerale che si occupa di innovazione e normazione tecnica, riassumendo il livello dimostrato dalle imprese in 5 cluster. WEBINAR Le Best Practice per il Lavoro Collaborativo Multi-Experience Risorse Umane/Organizzazione Smart working Iscriviti al Webinar Nel primo sono state classificate le imprese che abbiamo considerato "esordienti" ovvero che per la prima volta approcciano il tema della trasformazione tecnologica e della digitalizzazione: qui si posizionano il 9% delle imprese. Nel secondo cluster sono state classificate le imprese che d e t e n g o n o un comportamento da "apprendista", ovvero che si stanno misurando con nuove tecnologie sulla base di una aspettativa di migliorare prioritariamente l'efficienza dell'impresa e i risultati commerciali, ma

senza aver identificato obiettivi puntuali: qui si posiziona una grande parte delle imprese nella misura del 49%. Nel terzo cluster incontriamo lo stesso spirito che ha mosso le imprese del cluster precedente, ma con una finalizzazione più chiara dell'intervento tecnologico, dell'impatto organizzativo, del risultato atteso. È il cluster delle imprese "specialiste" dell'innovazione digitale con un segmento che riguarda il 32% delle imprese, con ancora una consapevolezza magari circoscritta ad un intervento settoriale dell'azienda, ma interessato ad ampliare l'approccio. Nel quarto cluster si posizionano le imprese con un livello di maturità digitale che le rende proattive nell'utilizzo di nuove tecnologie, consapevoli dei benefici, aperte all'ampliamento del mercato, con competenze interne adeguate: qui si posizionano il 7% delle imprese che chiamiamo "esperte". Infine, nel quinto cluster individuiamo imprese capaci di caratterizzare il loro successo imprenditoriale da fattori derivanti da processi di innovazione tecnologica, di maturità digitale, di competenze riconoscibili. Qui posizioniamo il 3% delle imprese che chiamiamo "campioni". Una lettura ancora più sintetica ci

induce a posizionare quindi il 58% delle imprese in un'area di alfabetizzazione digitale, il 32% in un'area di crescita digitale, il 10% in un'area di potenziale ulteriore crescita e consolidata maturità digitale. Queste tre aree naturalmente necessitano di policy industriali, di strumenti di accompagnamento, di competenze dentro e fuori l'azienda molto diversificate tra loro e aggiungerei tutte ugualmente necessarie per una crescita con un impatto diffuso nel Paese. Va quindi declinata una strategia per il Paese, ma anche affidate missioni chiare a ciascuno degli attori, a partire da quelli pubblici. Infrastrutture e competenze: ripartiamo da qui. Anzitutto occorre mettere in atto il completamento del piano di infrastrutturazione della banda ultra-larga. Senza potenziale di affidabilità, stabilità e velocità della rete difficile pensare di costruire il cambiamento digitale. Bisogna quindi dare, a prezzi calibrati sulle differenti necessità delle imprese oltre che dei cittadini, una forte accelerazione alle nuove reti performanti. Accanto alle reti l'altro tema critico sono le competenze digitali e la governance dell'innovazione. Non è infatti la tecnologia il nodo

da sciogliere, quanto piuttosto le competenze: per scegliere, innestare, gestire e trasformare con la tecnologia i processi produttivi; per la loro gestione innovativa; per trasformare l'amministrazione che monitora, controlla e, se necessario, sanziona. Sono stati fatti già alcuni sforzi interessanti per focalizzare i contenuti sistemici delle competenze necessarie: penso al framework europeo sul lavoro digitale, al Digicomp per i cittadini, all'eLeader per le organizzazioni, alle norme tecniche UNI ISO per l'innovazione, per citare approcci già disponibili da alcuni anni. Più recentemente il Dipartimento della Funzione Pubblica ha varato un Syllabus contenente i saperi digitali necessari anche per il lavoro pubblico: quindi non un profilo specifico, ma una distribuzione orizzontale di competenze digitali in tutti i profili. Certamente questa è una operazione complessa, ma necessaria per i nuovi ingressi nella PA, come per ri-orientare il lavoro di chi già opera nella PA, saperi diffusi cui parallelamente affiancare figure specialistiche per alcune funzioni critiche: produzione di dati, analisi dei dati, sicurezza, architettura dei processi, acquisti di beni e

servizi, ed infine project m a n a g e m e n t dell'innovazione. Competenze delle imprese e competenze del personale: due percorsi che si completano Il programma sulle imprese in atto tra le Camere di commercio italiane è affiancato anche da un programma di potenziamento delle competenze digitali rivolta al personale. L'azione ha avuto inizio nel 2018 e ha già visto coinvolti oltre 600 dipendenti appartenenti a tutte le Camere di commercio diffuse sul territorio nazionale. Di questi dipendenti, 320 di loro hanno avuto accesso ad un ulteriore percorso di potenziamento e al test di certificazione delle competenze digitali (è stato selezionato il certificato "e4job- cultura per il lavoro digitale" rilasciato da **AICA**, ente di certificazione Accredia). Del personale partecipante al percorso, in 275 persone hanno conseguito la certificazione formale denominata e4job rilasciata da **AICA**-Accredia a seguito del test condotto dagli Ispettori della società di certificazione. Il senso di tale impegno è quello di procedere contestualmente sia nel supporto alle imprese sia nel potenziamento delle competenze digitali del personale preposto alle attività camerali. Tale

necessità assume carattere di particolare urgenza a seguito della costante diminuzione del personale e del contenimento delle politiche di ingresso che hanno impatto sulle skill e sulle competenze digitali, in modo più pronunciato e veloce rispetto ad "altri saperi". Il programma di potenziamento prosegue nel 2020-2022 con la messa a punto di un percorso di formazione mirato a ridurre ed eliminare i gap che emergono dagli assessment di valutazione delle competenze digitali. **WEBINAR Digital Workplace e Change management: come cambia il lavoro nel 2020** **Risorse Umane/Organizzazione** **Risorse Umane/Organizzazione** **Iscriviti al Webinar** Quindi, **f o r m a z i o n e** e implementazione dinamica delle competenze sono la chiave per mettere al centro della strategia le persone. Condividi