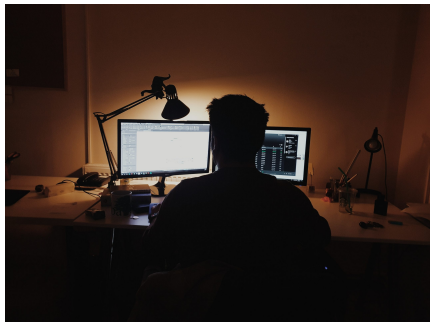


Nuove professioni, cultura e competenze digitali: la PA digitale come volano dell'Italia 'smart'

LINK: <https://www.forumpa.it/riforma-pa/nuove-professioni-cultura-e-competenze-digitali-la-pa-digitale-come-volano-dellitalia-smart/>



Nuove professioni, cultura e competenze digitali: la PA digitale come volano dell'Italia 'smart' Il 16 dicembre, durante il Community-led Event della Coalizione Nazionale Italiana dedicato a 'La Strategia italiana per le competenze digitali e la sua implementazione', organizzato dal Ministro per l'innovazione insieme alla Commissione Europea, abbiamo fatto il punto insieme agli altri partners sullo stato dell'arte dello sviluppo delle competenze e della cultura digitale in Europa e nel nostro Paese 17 Dicembre 2020 A quasi un anno dal suo inizio la crisi pandemica, con cui stiamo ancora inesorabilmente facendo i conti, ha, sin da subito, reso necessario e quindi configurato un modo completamente nuovo di pensare al lavoro nella PA. Il concetto di Smart working, fino a poco tempo fa proprio di alcuni casi isolati e quasi di 'avanguardia', è diventato,

soprattutto nelle sue vesti - forse riduttive - di remote working, la leva che, nei fatti, ha cambiato il modo di lavorare della PA e, insieme ad esso, le modalità di erogazione del servizio per i cittadini e per le imprese. È stato subito tangibile come l'organizzazione interna alla PA si sia orientata, mai come in passato, verso nuovi paradigmi improntati alla maggiore collaborazione e responsabilizzazione dei singoli dipendenti, con impatti positivi per gli utenti: c'è oggi più flessibilità nella fruizione ed erogazione dei servizi. Secondo lo studio di FPA 'La PA oltre il COVID', presentata di recente durante 'Forum PA 2020 Restart Italia', la maggioranza degli italiani - il 57% degli intervistati - valuta come fatto positivo una PA diventata 'più digitale' nel periodo dell'emergenza Covid19, con la possibilità di accedere ai servizi in

maniera più facile e veloce (Fonte: Cor.com). In questo quadro, occorre lavorare sulle competenze sia 'soft' che 'hard'. Gestire il proprio lavoro, ma anche i propri team a distanza significa rafforzare le soft skills, che spesso invece vengono tralasciate durante la formazione. Quest'ultima risulta fondamentale, così come è essenziale essere consapevoli del fatto che senza figure tecniche specialistiche con competenze avanzate da reclutare per la Pubblica Amministrazione non sarà possibile raggiungere gli ambiziosi obiettivi che ci stiamo dando per configurare l'Italia come una vera Smart Nation. Bisogna quindi investire il più possibile su cultura e competenza digitali. Analizzando il contesto in cui ci muoviamo è abbastanza agevole infatti rendersi conto di una forte discrasia: si stanno promuovendo policies che spingono fortemente sulla digitalizzazione ma in

presenza di un contesto regolatorio che inibisce una vera accelerazione. Occorre una netta inversione di tendenza, in primis sulla formazione: investire moltissimo su questa leva che rappresenta una delle poche a nostra disposizione per trattenere nel settore pubblico le persone più in gamba, farle crescere, offrire prospettive di carriera. Sono necessari sgravi ed incentivi sul punto, oltre che il contributo di tutti gli attori di sistema. Promuovere la formazione facendo sistema: Assinter Academy Assinter sta provando infatti da anni a contribuire fattivamente a questi percorsi attraverso specifiche e strutturate iniziative di formazione, come Assinter Academy, che aderisce a Repubblica Digitale. Proprio lo scorso 16 dicembre, abbiamo affrontato queste tematiche durante il Community-led Event della Coalizione Nazionale Italiana dedicato a 'La Strategia italiana per le competenze digitali e la sua implementazione', organizzato dal Ministro per l'innovazione insieme alla Commissione Europea - Digital Skills and Jobs Coalition, nella convinzione che occorra quanto più possibile partecipare e supportare le policies che finalmente guardano con attenzione un tema così

cruciale come quello della competenza e cultura digitali. 'La nostra Academy - ha detto nell'ambito dello stesso evento il Direttore Rigoni - ha formato, negli anni, quasi 2000 manager e quadri pubblici, coinvolgendo non solo Università di eccellenza e Centri di ricerca, ma anche importanti partner di mercato e le associazioni delle imprese private nella convinzione che solo facendo sistema tra tutti gli attori in campo, consolidando le partnership pubblico-privato, si possano creare quelle professionalità sempre più avanzate di cui c'è bisogno per proseguire nel percorso di digital transformation della PA. Nel concetto di 'fare sistema' è insita un'altra leva strategica relativa alla valorizzazione delle differenziazioni territoriali, che non devono rimanere parcellizzate nei territori, disperdendosi, ma è necessario portare a fattor comune'. La diversità deve quindi essere un valore e l'aggregazione della domanda territoriale, su cui le società ICT in house sono storicamente impegnate, risulta decisiva per portare a terra l'innovazione che si sta man mano progettando e realizzando affinché cittadini e imprese possano concretamente fruirne. PA digitale: nuove professioni

per nuove sfide Naturalmente risulta decisivo proseguire con ancora maggiore convinzione con gli sblocchi alle assunzioni, quindi con i concorsi per la PA e con gli incentivi alle assunzioni anche nell'universo pubblico, affinché i soggetti impegnati fianco a fianco quotidianamente nell'accompagnare il settore pubblico nei processi di digitalizzazione abbiano a disposizione menti 'giovani e fresche', entusiaste di poter servire i processi di trasformazione, innovazione e rilancio del nostro Paese. I dati sui trend nel mercato italiano della domanda di professioni ICT, che Assinter ha presentato in un evento on line il 9 dicembre scorso con i partner dell'Osservatorio Competenze Digitali - Anitec-Assinform, Assintel e AICA, hanno evidenziato come, a fronte di una contrazione della domanda nei primi 9 mesi del 2020 pari a meno 26% rispetto al 2019, il terzo trimestre 2020 mostra un segnale di ripresa, con un incremento rispetto al precedente del 13%. Questi dati rispecchiano le tendenze di un mercato del lavoro che ha certamente subito gli effetti depressivi della pandemia, ma anche la sua, ormai indiscutibile, spinta alla digitalizzazione di organizzazioni, processi e

metodi di lavoro. Non è un caso che a guidare questi trend evolutivi e positivi siano state le professioni destinate al governo ed al supporto nella modernizzazione dei processi e nella remotizzazione delle attività, come il Digital Transformation Manager (+ 114% rispetto al trimestre precedente) o l'Account Manager (+ 77% rispetto al trimestre precedente). Due figure che citiamo, non a caso tra le varie, alla luce dell'importanza che esse possono rivestire anche nell'accompagnare e supportare la modernizzazione ed il cambiamento nelle pubbliche amministrazioni. Il Responsabile alla transizione digitale Figura di rilievo è certamente quella del Digital transformation manager, le cui competenze si basano su un insieme unico di conoscenze tecnologiche per dirigere tutti i reparti aziendali, orientandoli alla crescita del digitale. Questa figura, in ambito pubblico, è certamente configurabile come il Responsabile alla transizione digitale (RTD), che ha, come definito da AgID, il 'tra le principali funzioni quella di garantire operativamente la trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, coordinandola nello sviluppo dei servizi pubblici digitali e

nell'adozione di modelli di relazione trasparenti e aperti con i cittadini'. Previsto normativamente da una specifica disposizione del Codice dell'Amministrazione Digitale (Art. 17 CAD), che obbliga tutte le PA ad introdurre un ufficio preposto alla transizione digitale delle stesse, la strategicità di tale figura sembra essere riconosciuta anche nel Piano triennale per l'informatica nella PA 2020-2022 che attribuisce un ruolo centrale al tema della formazione dei Responsabili per la transizione al digitale. Del resto, le PA sono sempre più consapevoli della strategicità di questa figura, al di là dell'adempimento normativo, la crescita delle nomina degli RTD è stata costante, con una forte accelerata nell'ultimo biennio: a settembre del 2018 i dirigenti incaricati erano 2.939, ad ottobre 2019 erano già oltre i 5mila, con una crescita su base annua quasi raddoppiata e ad oggi risultano essere 6.183 (fonte AgID, avanzamento trasformazione digitale). Il Demand manager La figura del Responsabile Transizione Digitale, relativa alle Pubbliche Amministrazioni 'in senso stretto', trova nelle società ICT in house della nostra rete come 'naturale

interlocutore', l'account manager, che nel settore pubblico definiamo più propriamente 'Demand manager', una figura sempre più presente e diffusa nelle strutture organizzative che hanno come mission e obiettivo costitutivo il supporto e l'accompagnamento degli enti pubblici e PA di riferimento nei processi di modernizzazione organizzativa ed innovazione tecnologica nella progettazione dei servizi a cittadini ed imprese. Il ruolo di collettore di fabbisogni pubblici di innovazione svolto dalle società ICT in house della nostra rete garantisce infatti la presenza di un soggetto che, pur essendo parte integrante della macchina amministrativa, sia dotato di specifiche professionalità e competenze, necessarie per improntare procedure ad evidenza pubblica in un settore caratterizzato da una forte complessità tecnologica ed organizzativa. Per questo, l'area del Demand Management è estremamente importante nella nostra organizzazione aziendale: si cercano figure professionali che abbiano una conoscenza approfondita della Pubblica Amministrazione e del territorio e che sappiano interfacciarsi con i clienti/PA

assicurando quindi un continuo miglioramento dei servizi al cittadino e l'orientamento verso le soluzioni tecnicamente ed economicamente più vantaggiose offerte dal mercato. Secondo lo standard dello European e-Competence Framework (eCF), parametro tassonomico europeo e nazionale, fatto proprio anche dalla nostra associazione, le competenze del demand manager riguardano la Comprensione delle esigenze degli 'enti clienti' di competenza e definizione dei requisiti, la Gestione dei progetti nell'intero ciclo di pianificazione e controllo riguardante gli 'enti clienti' di competenza, la Formulazione dei piani ICT per i propri Enti clienti, la la Definizione del budget ICT dell'ente cliente gestito. In ultima analisi i demand manager si occupano di attività di pianificazione strategica, a testimonianza della diffusa consapevolezza della necessità di partecipare attivamente alla definizione dei piani dei propri enti e PA clienti, sia per poter contribuire proattivamente e portare innovazione, sia per garantire la convergenza e l'armonizzazione delle richieste rispetto al piano di sviluppo dell'ICT. Condividi