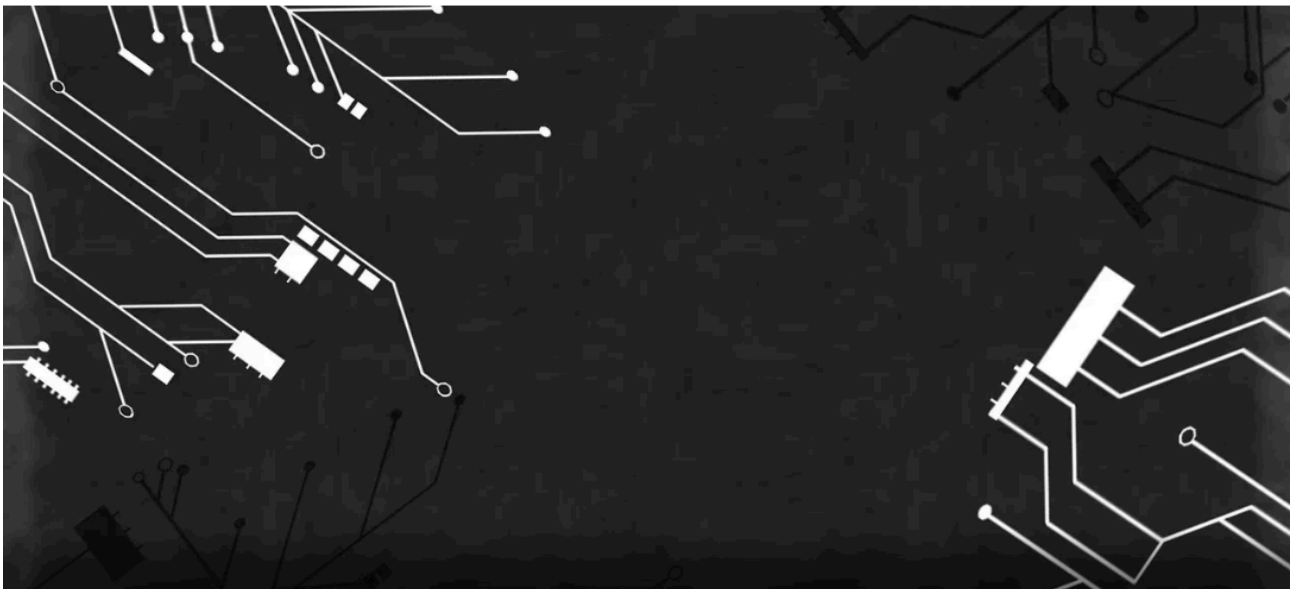




Competenze digitali diffuse: più realtà o miraggio?



La trasformazione digitale è un percorso complesso, che cresce di pari passo con la capacità di un'organizzazione di governarne i processi di e di tentare di comprenderne senso e logiche. Ma governare i processi significa avere le competenze necessarie per farlo e possedere all'interno dell'organizzazione risorse umane capaci di stare comodamente dentro questo cambiamento e di avviarlo e di gestirlo con consapevolezza.

Non a caso le 170 Direzioni Risorse Umane di medio-grandi aziende operanti in Italia, intervistate dall'**Osservatorio HR Innovation Practice** della School of Management del Politecnico di Milano sono sempre più consapevoli della trasformazione digitale in corso e dei passi da compiere per adeguarsi ai cambiamenti imposti dalle nuove tecnologie: la principale sfida del 2018, infatti, indicata da oltre un Direttore HR su due è proprio lo **sviluppo di cultura e competenze digitali**. Solamente il 35% delle Direzioni HR, però, ha predisposto una strategia che, in base al business plan dell'azienda, indirizzi **competenze, modelli organizzativi e stili di leadership** verso la trasformazione digitale. Tra le principali iniziative attivate vi sono quelle nell'ambito della formazione, con il 63% delle Direzioni che prevedono iniziative nel 2018, e quelle relative ai processi di ricerca e selezione del personale (61%). Non solo: quest'anno il 60% dichiara una crescita degli investimenti digitali a supporto dei processi HR rispetto all'anno precedente.

Dunque, qualificazione e riorganizzazione delle risorse umane a disposizione, ma anche sviluppo di nuove professionalità in grado di guidare il cambiamento. Cambiamento che passa, ovviamente, dalle competenze.

MA QUALI SONO LE COMPETENZE CHE SUPPORTANO I PROCESSI DI TRASFORMAZIONE DIGITALE?

Di certo, come ci spiegano le **Linee Guida dell'Agenzia per l'Italia digitale**, quelle specialistiche ICT, come le competenze di e-leadership, che ancora non sembrano così pervasive nelle organizzazioni e, tutte quelle **competenze digitali di base** indicate dal **DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use**, non particolarmente diffuse nel nostro Paese, eppure abilitanti a qualsiasi professione, nonché alle attività che svolgiamo ogni giorno, dalla sanità all'e-commerce, dalla ricerca del lavoro alla formazione.

Secondo la quarta edizione dell'**Osservatorio delle Competenze Digitali**, condotto dalle principali associazioni ICT in Italia AICA, Anitec-Assinform, Assintel e Assinter Italia con il supporto di CFMT, Confcommercio, Confindustria e in collaborazione con MIUR e AGID, nell'ambito delle professioni (anche non informatiche), le **skill digitali (DSR-Digital Skill Rate)** sono divenute sempre più imprescindibili, sia per le attività caratteristiche dell'azienda che per quelle di supporto e management.

Tuttavia, l'Italia è quartultima in classifica in Europa: il **DESI 2018, l'Indice di Digitalizzazione dell'Economia e della Società** ci riporta all'amara realtà del nostro stagnante 25° posto su 28 Paesi, prima solo di Belgio, Grecia e Romania. Tra i vari punti persi, -1 punto in connettività (da 25° a 26°) e in integrazione delle tecnologie digitali (da 19esimi a 20esimi), perdiamo un importante punto anche nel **capitale umano** (da 24° a 25°) e il rapporto dice chiaramente che il nostro Paese *"manca ancora di una strategia globale dedicata alle competenze digitali, lacuna che penalizza quei settori della popolazione, come gli anziani e le persone inattive, che non vengono fatti oggetto di altre iniziative in materia"*.

COSA FA L'ITALIA, VISTA LA SITUAZIONE, PER SUPPORTARE IL PROCESSO DI ACQUISIZIONE DI COMPETENZE?

Dobbiamo ammetterlo: l'Italia, e non deve dircelo il DESI, ha ancora molto da lavorare, ma deve anche far tesoro, proprio secondo il rapporto, delle esperienze positive come il **Piano Nazionale di Scuola Digitale (PNSD)**, che ha l'obiettivo di sviluppare una didattica innovativa che costruisca nello studente le **competenze digitali del 21° secolo** e il **Piano Impresa 4.0**. Quest'ultimo prevede, nell'ottica anche di migliorare le competenze, l'avvio di 18 poli di innovazione digitale (Digital Innovation Hub) e dei Centri di competenza ad alta specializzazione, ma soprattutto il **Credito di imposta per la formazione 4.0**, incentivo fiscale finalizzato a supportare l'acquisizione da parte delle imprese di competenze sulle tecnologie 4.0 applicate negli ambiti informatica, tecniche e tecnologie di produzione e vendita e marketing. Inoltre, significativo è lo stanziamento di 10 milioni di euro a favore degli **Istituti tecnici superiori - Scuole per le tecnologie applicate**, percorsi di specializzazione tecnica post diploma che sviluppano quelle competenze tecniche volte a favorire processi di innovazione e trasferimento tecnologico, nella logica della smart specialization. Il finanziamento intende consentire un incremento dei corsi dedicati per altri duemila studenti e pone gli ITS 4.0 al centro di un progetto di sviluppo pensato in coerenza con il Piano Industria 4.0.

Misure strategiche, dunque, perché per favorire lo sviluppo delle competenze di un Paese, è importante dare continuità temporale alle misure a sostegno della formazione delle aziende, rafforzare i legami tra le imprese e le scuole di istruzione superiore, ma anche, come spiega **Alfonso Fuggetta**, professore ordinario presso il Politecnico di Milano e amministratore delegato di Cefriel, utilizzare *"l'informatica e il digitale non solo come materie di studio, ma anche come strumenti per ripensare e ridefinire il percorso educativo"*.

Ma, se la formazione deve essere cardine fondamentale di qualsiasi politica governativa, perché, come sappiamo, il divario digitale non è solamente infrastrutturale, ma soprattutto sociale, e un processo di esteso di alfabetizzazione diventa il nodo attorno al quale vincono o perdono le strategie di un governo, non meno strategici sono i quasi cinquecento milioni di budget per il 2018 della formazione continua delle aziende iscritte a sei dei più grandi **fondi paritetici interprofessionali italiani**. Si tratta di organismi di natura associativa - istituiti con la legge 388/2000 - sulla base di accordi interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali di datori di lavoro e lavoratori e finanziati attraverso il trasferimento di una parte del contributo obbligatorio per la disoccupazione versato all'Inps dalle aziende con dipendenti, pari allo 0,30% del salario lordo. Innovazione tecnologica, ambiente e competitività sono al centro dei tre avvisi attualmente aperti da Fondimpresa, il più grande dei fondi paritetici (la platea è di 187mila aziende e quasi 4,5 milioni di lavoratori del comparto industriale), con un budget stimato per attività formative sul 2018 di 265 milioni di euro. Ma anche For.Te. - fondo impegnato nel settore commercio, turismo, servizi, logistica, spedizioni e trasporto - ha predisposto due avvisi destinati all'innovazione tecnologica, di prodotto e di processo nelle aziende.

Ben vengano, poi, le iniziative private, come quella di Tim e Fondazione Mondo Digitale, che lanciano **"Immersive Summer Camp"**, una settimana di formazione intensiva per 20 studenti, che intende valorizzare la collaborazione tra il mondo delle aziende, della scuola e del non profit e formare i più giovani alla realtà lavorativa digitale. Gli studenti, nell'ambito del programma di Alternanza Scuola-Lavoro che Tim ha promosso in 24 scuole di 10 città italiane, devono lavorare sui temi chiave della Digital Transformation: dalla realtà virtuale per aumentare l'esperienza del cliente, agli strumenti per connettere in rete oggetti, ambienti e persone.

Ma anche l'**Executive master in Manufacturing Automation and Digital Transformation**, organizzato da Comau in partnership con la ESCP Europe Business School e sviluppato per formare esperti in grado di gestire processi industriali avanzati e caratterizzati dall'uso di tecnologie innovative, tipiche della Smart Factory. E, ancora, l'accordo fra **Siemens e Confindustria** per realizzare **"Smart Factory Siemens - 100 Giornate per le Imprese Manifatturiere Italiane"** presso il Centro Tecnologico e Applicativo (Tac) di Piacenza. L'accordo prevede un'attività di collaborazione tra il Tac di Siemens e la rete dei Digital Innovation Hub (Dih) di Confindustria, nell'ambito del quale le imprese manifatturiere, interessate a conoscere e investire nelle tecnologie abilitanti l'Industria 4.0, avranno l'opportunità di aggiornarsi rispetto alle innovazioni tecnologiche, acquisire il background tecnico culturale indispensabile per attuare il proprio rinnovamento e, soprattutto, testare e conoscere le tecnologie di controllo, di progettazione e di simulazione digitale applicate alle macchine automatiche, macchine utensili, stazioni con robot e isole industrial software, oggetto del Piano Impresa 4.0.

Ancora **Talk to book**, che non è una iniziativa di formazione vera e propria, ma un **motore di ricerca creato da Google e alimentato dall'intelligenza artificiale**, che offre risultati estratti dalla letteratura a partire da una query capace di leggere oltre 100mila libri e restituire passaggi con significato affine a quanto cercato. Iniziativa interessante, nella misura in cui, come ci spiega Alfonso Fuggetta il *"digitale deve essere parte dell'esperienza e del vissuto dell'allievo e non solo una materia di studio. È questa la sfida che dobbiamo affrontare per sviluppare quelle "competenze di base" ai tempi del digitale."*

Perché lo abbiamo detto spesso, senza quel mix di competenze digitali, tecnologiche e trasversali, la trasformazione digitale non ci sarà o, per lo meno, non ci sarà nei termini in cui dovrebbe esserci: un cambiamento profondo, organizzativo, delle nostre organizzazioni. E, come sappiamo, le questioni aperte su questo tema sono tante, a partire dalla reale conoscenza di queste competenze, dal digital mismatch, il divario tra le competenze possedute dai lavoratori e quelle che oggi richiede il mondo del lavoro, dalla mancanza di un collegamento virtuoso tra istituti tecnici e fabbisogni dell'industria e del lavoro.

Direzioni HR: gestione del personale sempre più al digitale

Una **ricerca della School of Management del Politecnico di Milano** traccia un quadro delle Direzioni Risorse Umane di 170 medio-grandi aziende italiane: per il 60%, investimenti ICT in crescita nel 2018, ma solo 1 su 3 ha una strategia sulle competenze digitali del personale.

Competenze digitali? In crescita anche nelle professioni tradizionali

Le skill digitali (DSR-Digital Skill Rate) sono divenute sempre più imprescindibili in tutte le professioni, sia per le attività caratteristiche dell'azienda che per quelle di supporto e management. Lo dimostrano i **dati tratti dalla quarta edizione dell'Osservatorio delle Competenze Digitali**.

Luci ed ombre sul PNSD

Il Piano Nazionale di Scuola Digitale vuole supportare una didattica innovativa che costruisca nello studente le competenze digitali del 21° secolo. **Come ha funzionato? Di cosa c'è ancora bisogno?**

PNSD: scuola ecosistema dell'innovazione

Il Piano Nazionale Scuola Digitale è diventato strumento di valorizzazione del capitale umano e di innovazione del sistema scolastico, ma soprattutto veicolo per favorire la Digital Transformation dell'intero Paese. Ma **funziona realmente?**

L'informatica e la formazione

Il digitale deve essere parte dell'esperienza e del vissuto dell'allievo e non solo una materia di studio. Una **riflessione di Alfonso Fuggetta sull'"uso" dell'informatica e del digitale a scuola**.

Formazione 4.0, in arrivo (altri) 10 milioni di euro per gli Istituti tecnici

Nuove risorse saranno stanziare a favore degli Istituti tecnici superiori 4.0 per sviluppare le competenze richieste nei processi di innovazione e trasferimento tecnologico, nella logica della **smart specialization**.

Welfare, innovazione, «industria 4.0»: 500 milioni per il training on the job

Sono quasi cinquecento milioni di budget per il 2018 della **formazione continua delle aziende iscritte** a sei dei più grandi fondi paritetici interprofessionali italiani, molti dei quali riguardano l'innovazione e la trasformazione digitale.

Talk to books: ovvero cosa ci possono insegnare 100mila libri

On line il **nuovo motore di ricerca creato da Google** e alimentato dall'intelligenza artificiale offre risultati estratti dalla letteratura a partire da una query che legge oltre 100mila libri.

Tim lancia il "Summer Camp" 4.0

Tim e Fondazione Mondo Digitale lanciano **"Immersive Summer Camp"**, una settimana di formazione intensiva per preparare 20 studenti selezionati alla realtà lavorativa digitale.

Competenze Digitali: cosa sono e perché sono importanti per le aziende

Quali sono le competenze digitali che favoriscono e sono necessarie alla Digital Transformation? Tutto quello che c'è da sapere sul mondo delle **competenze del digitale per lavorare e comunicare con gli altri**.

Al via le iscrizioni per il master in Manufacturing automation and digital transformation di Comau e ESCP

In partenza le iscrizioni per la seconda edizione dell'**Executive master in Manufacturing Automation and Digital Transformation** che forma esperti in Smart Factory.

Da Industria 4.0 a Impresa 4.0: Confindustria si allea con Siemens per la nuova sfida nazionale

Il Centro Tecnologico Applicativo di Piacenza sarà la sede della collaborazione tra **Siemens e la rete dei Digital Innovation Hub di Confindustria** su formazione, aggiornamento e test delle tecnologie abilitanti la smart manufacturing.