



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale

FormezPA

FORMAZIONE AGID – FORMEZ SULLA TRANSIZIONE DIGITALE DELLA PA

**Progetto Informazione e formazione per la transizione digitale della PA
nell'ambito del progetto «Italia Login – la casa del cittadino»**

(A valere sul PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020)



UNIONE EUROPEA
Fondo Sociale Europeo
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



*Agenzia per la
Coesione Territoriale*



Presidenza del Consiglio dei Ministri
**Dipartimento della
Funzione Pubblica**

pon GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020



AGID Agenzia per
l'Italia Digitale



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale

Formez**PA**

Competenze digitali

Gestire la transizione digitale con competenze moderne

31 maggio 2022

Antonio Tappi – Formez PA
Teresa Tuozi – Formez PA
Patrizia Schifano – Formez PA



UNIONE EUROPEA
Fondo Sociale Europeo
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



*Agenzia per la
Coesione Territoriale*



Presidenza del Consiglio dei Ministri
**Dipartimento della
Funzione Pubblica**



**GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020**



AGID Agenzia per
l'Italia Digitale

Il nuovo framework di riferimento: aree di competenza e fabbisogni formativi

Antonio Tappi - Formez PA

Obiettivi

- Condividere l'idea che “**innovazione**” e “**cambiamento**” non sono possibilità ma necessità per un'amministrazione pubblica che vuole contribuire a creare valore per la collettività
- Individuare lo **scenario** e le **strategie dell'innovazione** e a che punto siamo in ambito competenze
- Presentare alcuni **modelli e strumenti** che possono essere utilizzati/adequati dalle amministrazioni in una logica integrata del cambiamento, in particolare sulle **competenze**
- Fornire una chiave di lettura e indicazioni per una efficace «**gestione dell'innovazione**»
- Comprendere gli elementi e le specifiche dinamiche della "**filiera dell'innovazione**"
- Acquisire elementi di novità in ambito **E-Leadership**, attraverso i risultati del percorso progettuale (framework E-Leadership e Casi di studio)
- Offrire una panoramica delle **iniziative di sostegno** alle Pa in tema di competenze digitali e di **proposta formativa**

La strategia e lo scenario dell'innovazione

2019



Strategia per l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione del Paese 2025

- 3 sfide - 9 obiettivi - 20 azioni pratiche

Per cogliere i benefici della rivoluzione industriale, è necessario attuare iniziative sistemiche per lo sviluppo del digitale e della tecnologia in ogni settore e:

- *fornire ai lavoratori le **competenze** per “i lavori del futuro”*
- ***formare** le nuove generazioni per prepararle al mondo che li aspetta.*

2021



Italia digitale 2026

- Diffondere l'**identità digitale**.....;
- Colmare il gap di **competenze digitali**, con almeno il 70% della popolazione che sia digitalmente abile;
-
-

La strategia e lo scenario dell'innovazione

Governo Italiano Presidenza del Consiglio dei Ministri



Dipartimento della funzione pubblica

I PILASTRI PER UNA PA SOSTENIBILE

Competente

Riqualificazione, formazione e rafforzamento del **capitale umano**, in termini quantitativi (nuova stagione di reclutamento) e qualitativi (ridefinizione dei profili, competenze specifiche e trasversali, soft skills).

Capace

Rafforzamento della capacità amministrativa e gestionale, introduzione di nuovi modelli organizzativi e procedure operative.

Leggera e connessa, al servizio di cittadini e imprese

Produrre innovazione, per i cittadini e le imprese, **riducendo tempi e costi dei procedimenti**, erogando servizi secondo standard qualitativi predefiniti, sfruttando al meglio le potenzialità offerte dalle **tecnologie digitali e dallo sviluppo dei sistemi informativi**.

Innovare la Pubblica Amministrazione ha impatti diretti sulla qualità dei servizi e delle prestazioni erogati ai cittadini e alle imprese nonché sull'attrattività del Paese, sul suo livello di competitività.

La strategia e lo scenario dell'innovazione

Attività 3. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DELLA DIRIGENZA

Incremento dell'efficacia e dell'efficienza formativa per il personale delle PA

Attivazione dei meccanismi di apprendimento organizzativo all'interno delle PA

Sviluppo delle competenze manageriali , con attenzione al lavoro agile, e digitali della dirigenza pubblica affinché sia agente proattivo nella gestione del cambiamento

Macro-Attività

- a) Piano nazionale integrato per la formazione permanente del personale
- b) Sistema nazionale di accreditamento degli enti formatori
- c) Follow up degli interventi formativi
- d) Sviluppo delle competenze manageriali della dirigenza pubblica

**Interventi di riforma
– CAPITALE UMANO**

La strategia e lo scenario dell'innovazione

Attività 4 - INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA

Modernizzare ed efficientare la PA italiana, a partire dalla diffusione di nuove modalità di lavoro, nell'ottica della diffusione del Lavoro agile e coerentemente con i Piani triennali delle azioni concrete per l'efficienza delle pubbliche amministrazioni.

Macro-Attività

- a) Messa a sistema lavoro agile
- b) Inclusione lavorativa personale con disabilità
- c) Fascicolo digitale del lavoratore della PA
- d) Misurazione della performance

Attività 5 - SEMPLIFICAZIONE DEI PROCESSI AMMINISTRATIVI

Eliminazione dei vincoli burocratici alla ripresa; riduzione dei tempi e dei costi delle procedure per le attività di impresa e per i cittadini

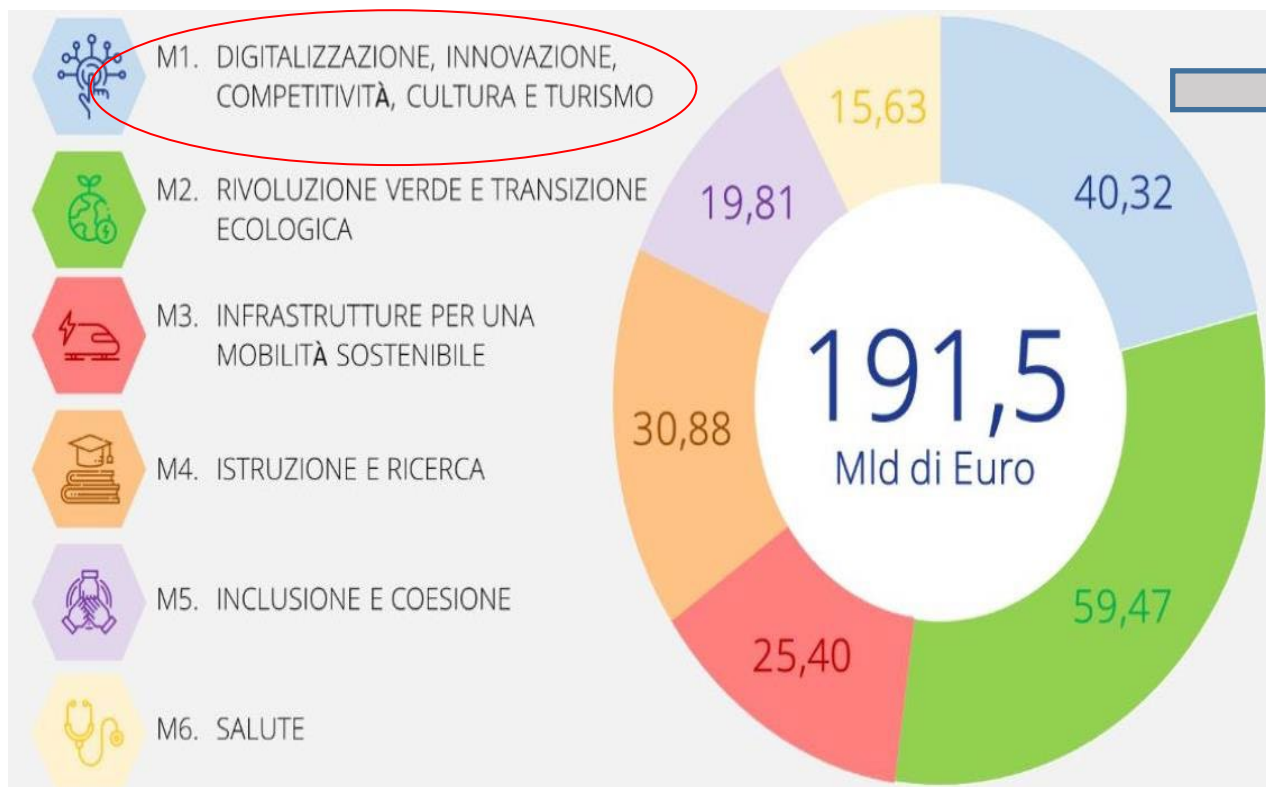
Macro-Attività

- a) Reingegnerizzazione processi amministrativi
- b) Reingegnerizzazione modalità di offerta dei servizi

**Interventi di riforma
– EFFICIENTAMENTO
E TRASFORMAZIONE
ORGANIZZATIVA**

Innovazione – Gli interventi di riforma del PNRR

PNRR si articola in 6 missioni (aree di intervento) e 16 componenti



27% delle risorse sono destinate alla **Transizione digitale**.



Innovazione – Gli interventi di riforma del PNRR

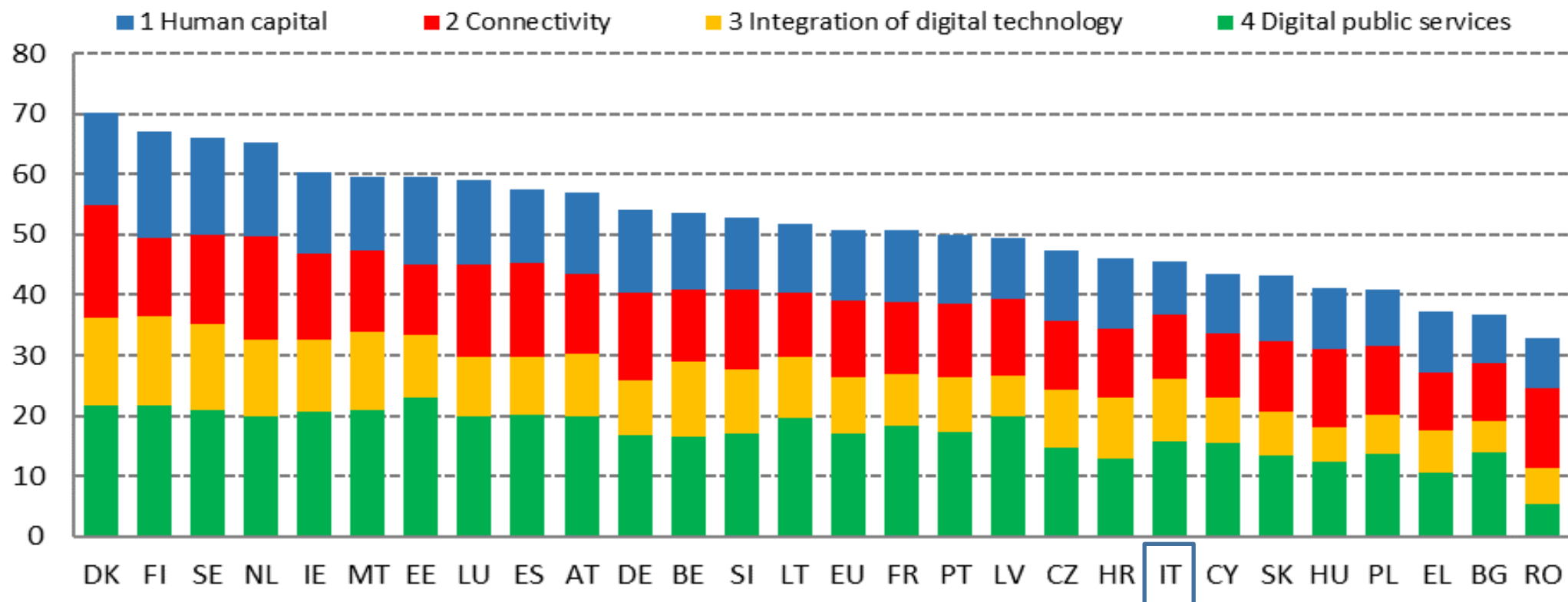
La strategia complessiva è incentrata su un grande investimento sul **capitale umano** pubblico attraverso il ricambio generazionale dei dipendenti, l'immissione di **nuove competenze** e la **reingegnerizzazione dei processi organizzativi** per favorire la transizione digitale.

Le Riforme: la Pa digitale è prima di tutto **semplice**

- 1)A come Accesso: più efficaci meccanismi di selezione del personale
- 2)B come Buona amministrazione: semplificazione e buone pratiche
- 3)C come **Capitale umano e competenze**
- 4)D come **Digitalizzazione**

Innovazione – Il ritardo del Paese

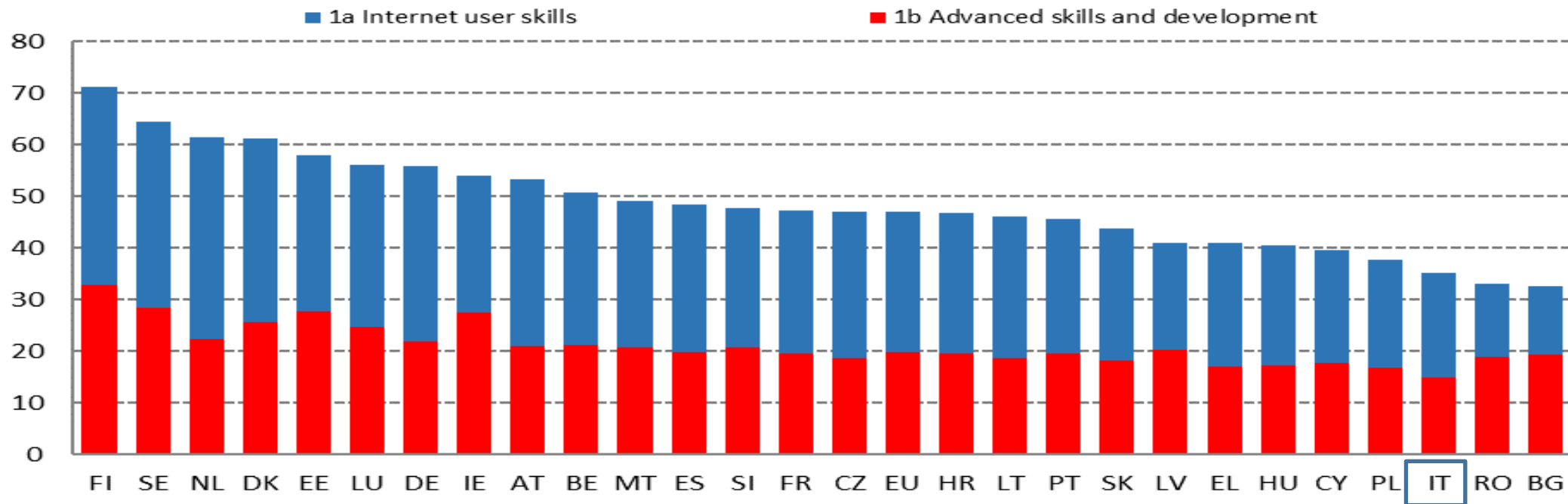
Report Annuale della Commissione Europea



Fonte: DESI 2021 - European Commission

Innovazione – Il ritardo del Paese

DESI: dimensione del Capitale umano



Fonte: DESI 2021 - European Commission

La dimensione “Capitale umano”, ovvero quella che riguarda le competenze digitali, ottiene un punteggio molto basso, tanto da portare l'Italia a collocarsi al terz'ultimo posto nell'Ue

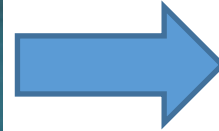
Gli scenari e i perché del cambiamento

- Epoca estremamente complessa
- Differenti tecnologie e trend che cambiano sempre più rapidamente
- Quadro istituzionale e normativo
- Nuovi fenomeni sociali
- Crisi sociale e crisi economica (pandemia, ecc.)
- Ruolo dei media
- Strumenti flessibili di attuazione
- Pluralità degli attori coinvolti
- Sviluppo del mondo digitale
- PNRR, riforme, ecc.....
-

Innovazione – competenze e competitività



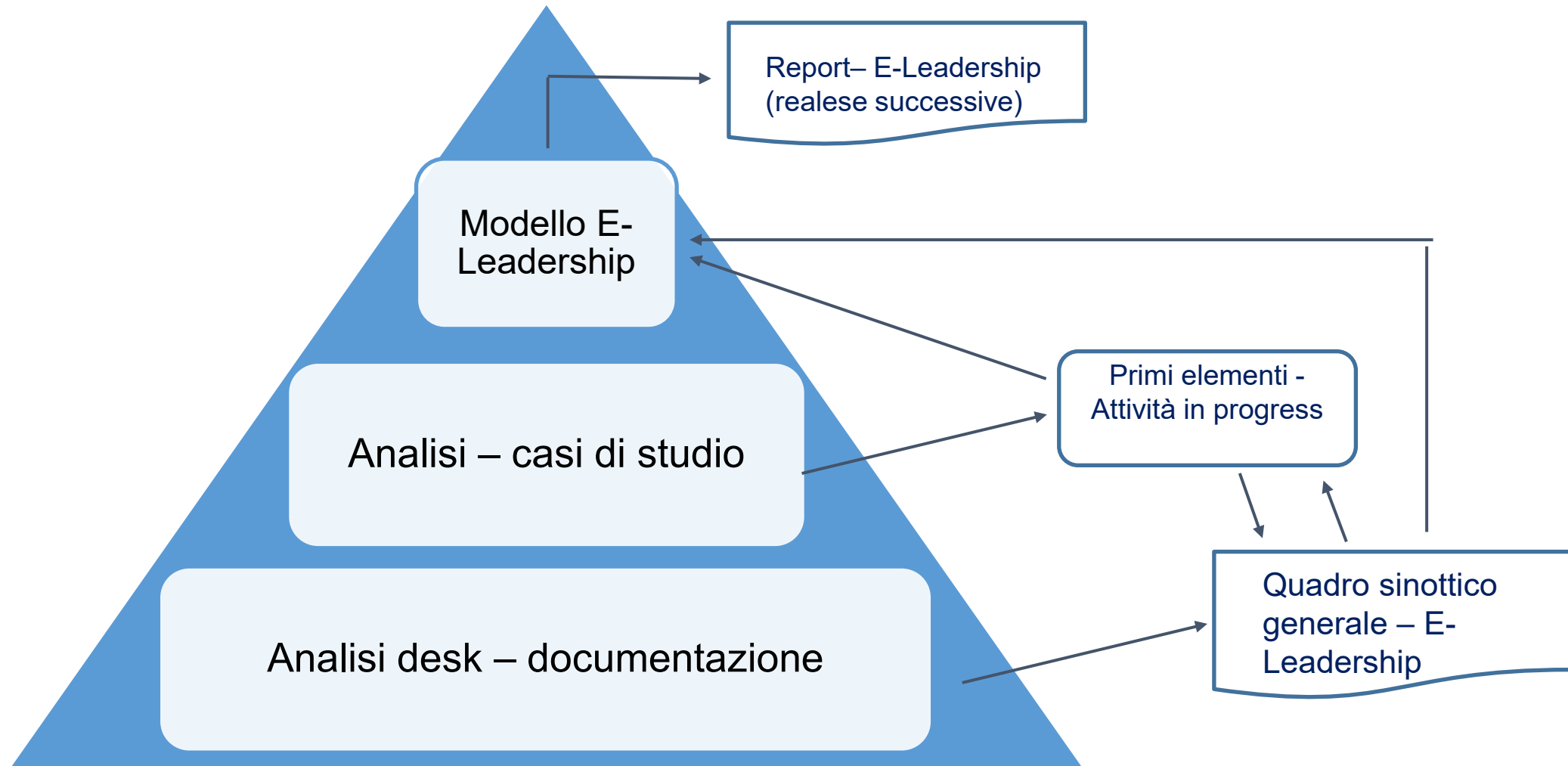
Il «passato» competitivo



Attuale e futuro contesto «trovare soluzioni per restare a galla» – Chi si ferma è perduto – Pa moderna e innovativa con **nuovi ruoli e nuove competenze**

Il progetto e il percorso di analisi

Progetto Informazione e formazione per la transizione digitale della PA nell'ambito del progetto «Italia Login – la casa del cittadino»

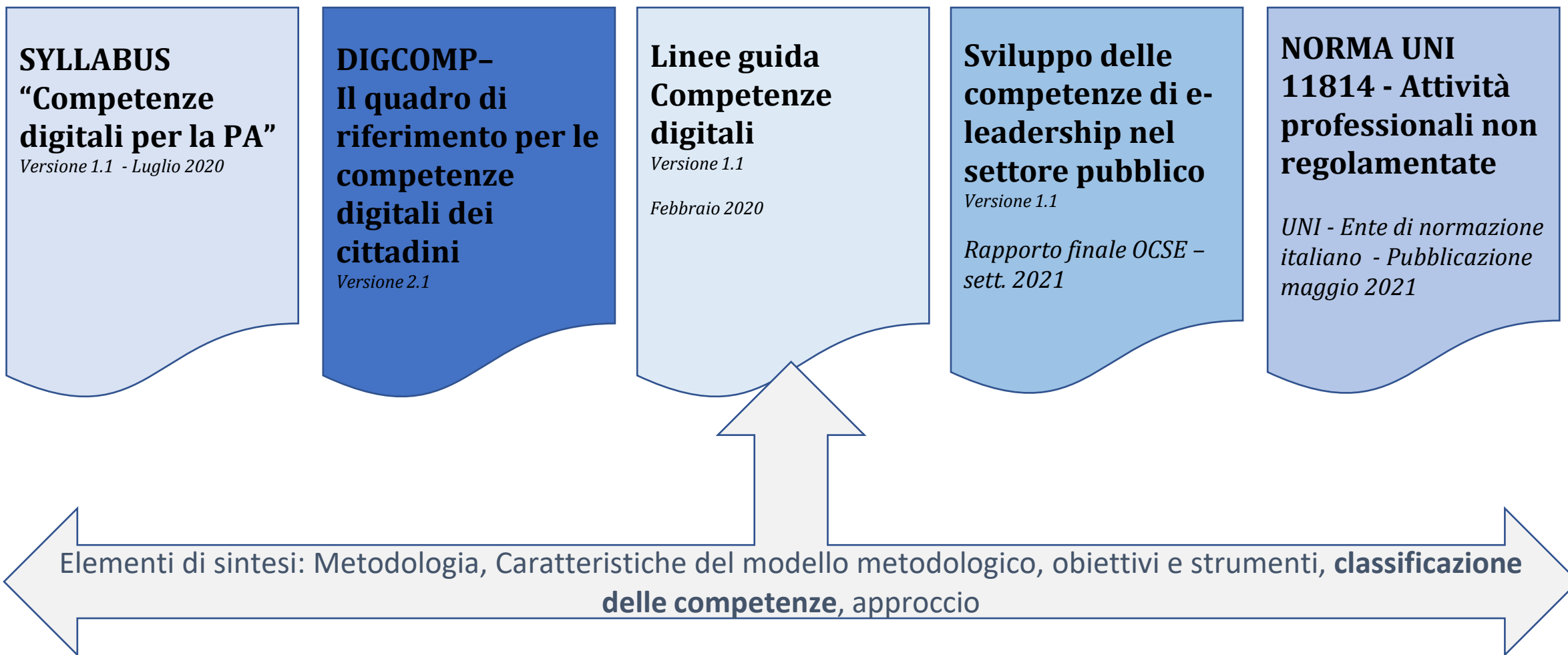


Analisi desk

Obiettivi

- Sistematizzare i contenuti in una logica di focus “**aggiornato**” sul tema competenze E-Leadership
- Individuare aspetti di raccordo/condivisione e di “peculiarità” tra i contenuti dei documenti
- Offrire una lettura comparata di sintesi
- Elaborare elementi/riflessioni per lo sviluppo di **nuovi contenuti** relativi al tema E-Leadership
- Produrre un documento finale (come strumento di supporto ai documenti “ufficiali” pubblicati per realese successive) con “**proposte descrittore nuove competenze**”

Analisi desk – I documenti oggetto di analisi



Metodologia e percorso – Quadro sinottico

Analisi desk dei documenti e approfondimento doc./elementi di interesse

- La tabella sinottica analizza gli aspetti caratteristici di ogni documento.
- I documenti costituiscono la base per creare cultura, diffondere la conoscenza e sui quali orientare l'azione formativa e di sostegno.
- I possibili sviluppi proposti si orientano su elementi di “attualità” e coerenza con il nuovo contesto delle organizzazioni pubbliche.
- Lettura analitica delle competenze
- Raccolta elementi di “novità” e peculiarità

Metodologia e percorso – Quadro sinottico

Analisi desk dei documenti e approfondimento doc./elementi di interesse

Variabili da considerare per aggiornamento

Necessità/peculiarità emerse da survey e analisi

Nuovi elementi di contesto sociale (Pandemia- invasione della tecnologia- forme di lavoro agile)

Prospect – Nuovi strumenti tecnologici – Nuove normative –

Nuovi percorsi formativi (istruzione, professionalizzanti e istituzionali)

Nuovi trend risorse destinate al digitale (PNRR, ec.)

Possibili upgrade – competenze e-
Leadership

Trasformazione digitale nelle
organizzazioni pubbliche

Principali variabili da
adeguamento/aggiornamento

Completamento set descrittori e-
leadership (prioritariamente soft
skills e open government) a livello
di PA italiana. Impostazione
secondo il **ciclo di gestione
dell'innovazione**

Metodologia e stato attività – Focus E-Leadership

Individuazione primi elementi di aggiornamento

- Proposta nuove aree di competenze
- Prima riclassificazione di base
- Raccolta elementi descrittivi delle nuove competenze

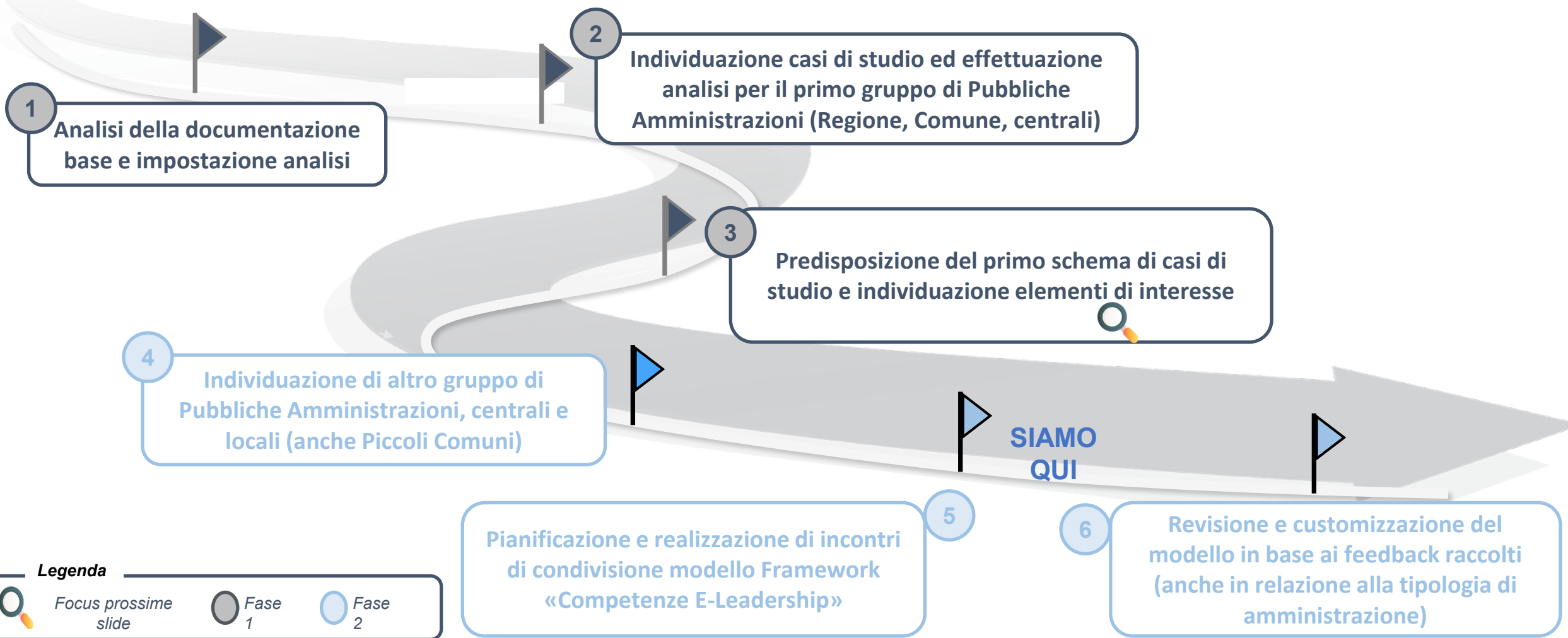


Nuova **Macro classificazione competenze** – Gestione Ibrido – Guida innovazione – Gestire l'innovazione – Valutare l'innovazione

Profilo aggiornato competenze – Manageriali/trasversali e Non Manageriali «digitali»

Necessità interventi – Soft Skill/Manager Innovazione

Analisi casi di studio e Percorso di definizione del modello Framework «Competenze E-Leadership»

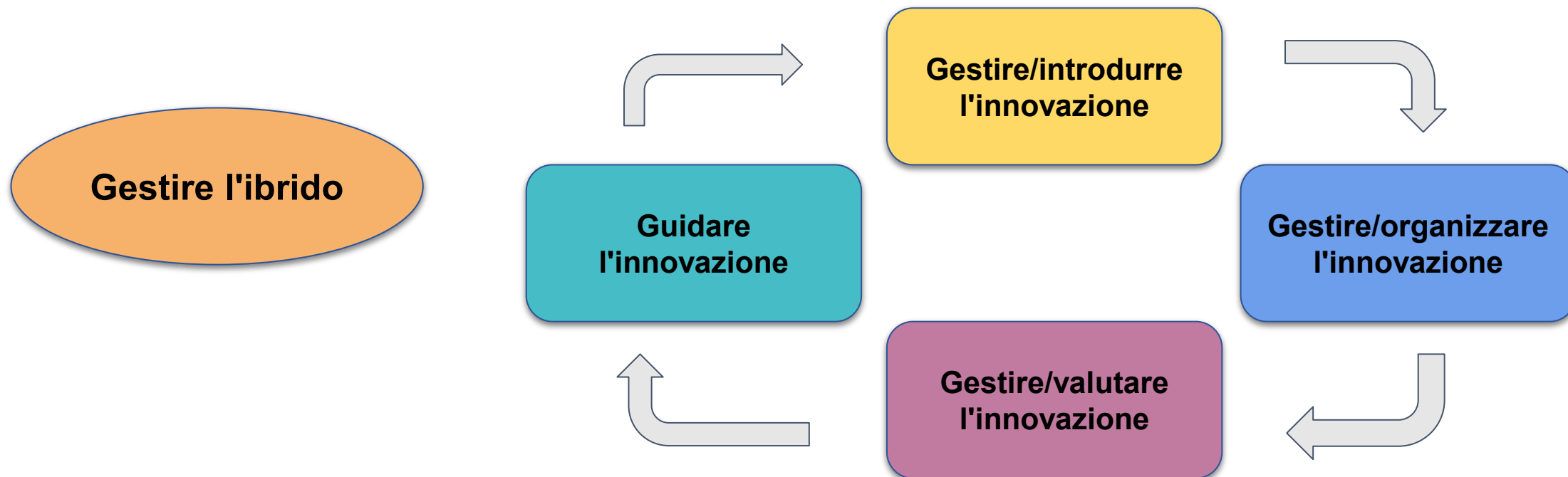


Competenze digitali e profili E-Leadership

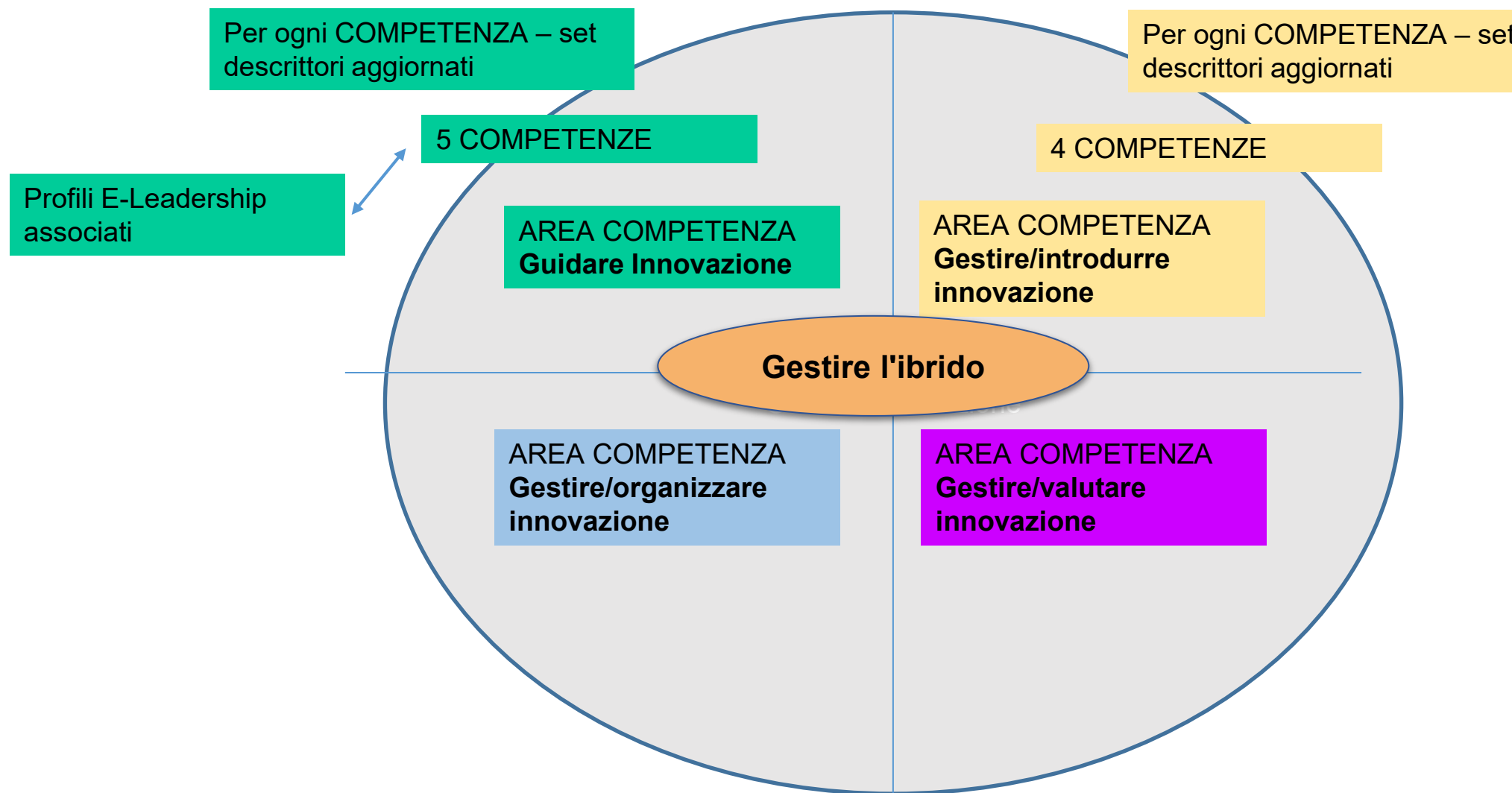
Macro classificazione delle competenze



Aree di competenza digitale



Schema di sintesi: il framework E-Leadership



Area di competenza - qualche esempio

Area di competenza	Competenza	Descrittore competenze (conoscenze + abilità)
Gestire/valutare l'innovazione	1) Analisi e valutazione dei programmi;	<ul style="list-style-type: none">- conoscenza dei principali temi e metodi di ricerca legati alla valutazione dei programmi e delle politiche pubbliche;- conoscenza degli elementi del ciclo della valutazione, la valutazione ex-ante, il monitoraggio e la valutazione in itinere, la valutazione di impatto ex-post;- saper progettare e condurre indagini di valutazione/analisi- saper elaborare report di analisi
	2) Analisi e valutazione delle politiche pubbliche	<ul style="list-style-type: none">- conoscenza dei modelli esplicativi della policy analysis e degli elementi del ciclo di vita della politica pubblica;- conoscenza degli elementi di base e dei metodi di ricerca legati alla valutazione delle politiche pubbliche (la valutazione ex-ante, il monitoraggio e la valutazione in itinere, la valutazione di impatto ex-post);
	3) Consapevolezza della cultura della misurazione	<ul style="list-style-type: none">- conoscenze dei metodi e delle metriche di analisi e di valutazione;- conoscenza delle tecnologie abilitanti/strumenti informatici a supporto della realizzazione di sistemi di valutazione;- saper supportare e condurre la progettazione e l'implementazione di strumenti e tecnologie per il monitoraggio;
	4) Analisi e sintesi per interpretazione di indicatori chiave di prestazione (KPI)	<ul style="list-style-type: none">- conoscenze delle tecniche/tecnologie/stumenti informatici di reporting e di valutazione e monitoraggio

Profili E-Leadership: qualche esempio

Profili di eLeadership	Ruoli (esempi)	Area di competenza	Competenza 1	Competenza 2	Competenza 3	Competenza 4		
<p>Manager dell'innovazione (middle e top management): figura professionale operante a livello politico-strategico, interfacciandosi prevalentemente con il livello operativo intermedio e con il livello d'indirizzo politico apicale e con il livello manageriale della catena di approvvigionamento. [Conoscenze e abilità a livello consolidato]</p>	<p><i>Evangelist Chief Innovation Officer Responsabile Sistemi Informativi</i></p>	<p>Gestire/Valutare e innovazione</p>	<p>Analisi e valutazione dei programmi</p>	<p>Analisi e valutazione delle politiche pubbliche</p>	<p>Consapevolezza della cultura della misurazione</p>	<p>Analisi e sintesi per interpretazioni e di indicatori chiave di prestazione (KPI)</p>		

Spunti per percorsi formativi – per ambito competenza

Valutare l'innovazione

Consapevolezza della cultura della misurazione

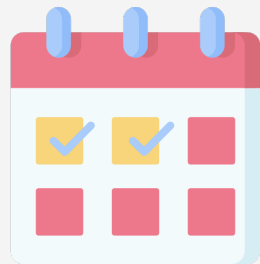
Bisogni/percorsi formativi

- conoscenze dei metodi e delle metriche di analisi e di valutazione;
- conoscenza delle tecnologie abilitanti/strumenti informatici a supporto della realizzazione di sistemi di valutazione;
- saper supportare e condurre la progettazione e l'implementazione di strumenti e tecnologie per il monitoraggio;

Prossimi passi



Condivisione del primo schema di riferimento E-Leadership



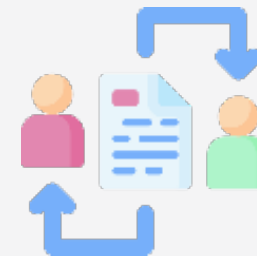
Pianificazione incontri di analisi altri casi di studio



Raccolta dei feedback

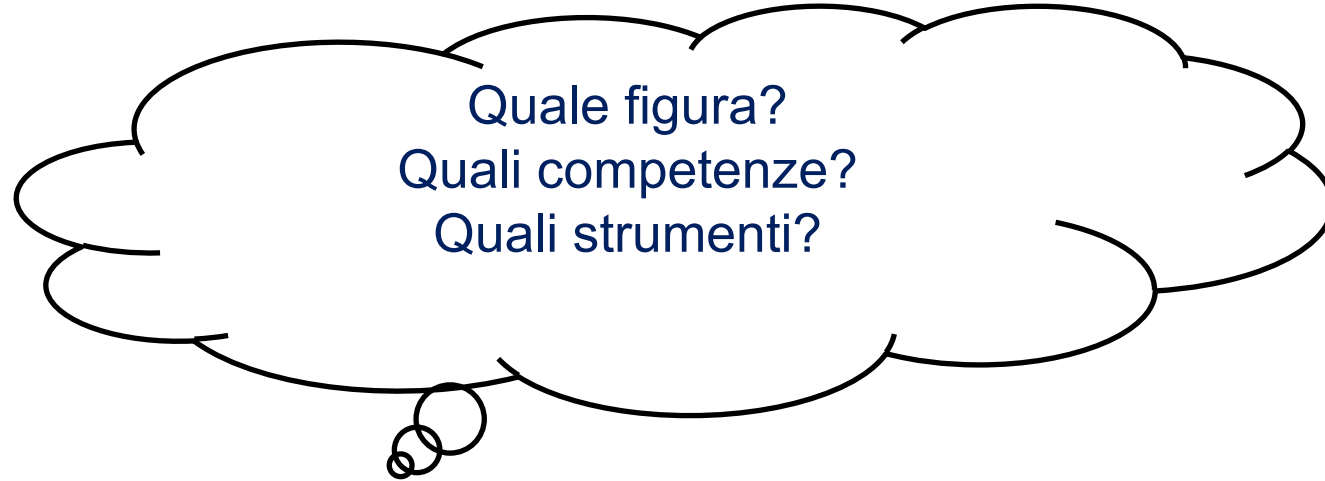


Aggiornamento del modello



Condivisione e diffusione del modello consolidato

Gestire l'innovazione e il cambiamento



*Le organizzazioni pubbliche stanno prendendo coscienza del fabbisogno di **competenze, anche trasversali** per generare e rilasciare innovazione di valore, per l'organizzazione e per il cliente utente (cittadini e imprese), e stanno estendendo il concetto di innovazione nel suo complesso.*

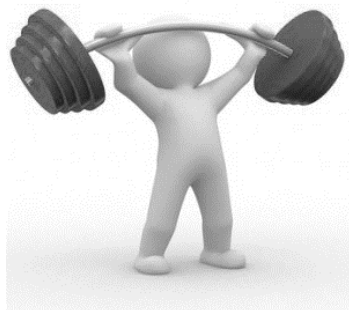
*In questa accezione, **pensare a un framework aggiornato di E-Leadership** vuol dire pensare a figure e competenze moderne, capaci di gestire a differenti livelli con autonomia, doti di leadership e competenze manageriali, le problematiche strategiche e gestionali dell'innovazione, intesa sia in ordine all'innovazione di processo, di servizio e alla creazione di nuovi risultati.*

Nuovi ruoli e competenze per favorire la transizione digitale

Teresa Tuozi – Formez PA

L'innovazione della PA tra minacce e opportunità

- **Acquisizione nuove risorse interne mediante concorsi**
- **Possibilità di attingere a risorse esterne specializzate**



- **Età media elevata dei dipendenti**
- **Prospettive di sviluppo di carriera scarse**
- **Infrastrutture digitali ed informatiche non sempre efficienti**
- **Eccessiva burocratizzazione delle attività** dettata da normative sempre più complesse

PA

- **PNRR**
- **Eventi formativi**
- **Modelli di pianificazione offerti** (es. PTI)
- **LAVORO DI RETE** con enti esterni



- ! **Cambiamenti/eventi contingenti**
- ! (es. pandemia, crisi internazionale)

Elementi di interesse emersi dai primi studi di caso

Di seguito si riportano gli elementi ritenuti di interesse nella prima fase di analisi dei casi di studio esaminati, raggruppate in **alcuni ambiti**. Tali ambiti potranno essere aggiornati includendo o modificandone alcuni in base alle nuove necessità e approfondimenti.

Assetto organizzativo

Gli Enti hanno affrontato un **processo di riorganizzazione** di recente, sia per ciò che riguarda funzioni e processi, sia per competenze, mettendo il tema del **«digitale» in evidenza**, con specifica rilevanza organizzativa

Ruolo Ufficio RTD e Governance digitale

Strategicità Ufficio RTD per collocazione nella struttura organizzativa dell'Ente, e per governance, offrendo al possibilità di una visione comune del digitale e di una chiara governance

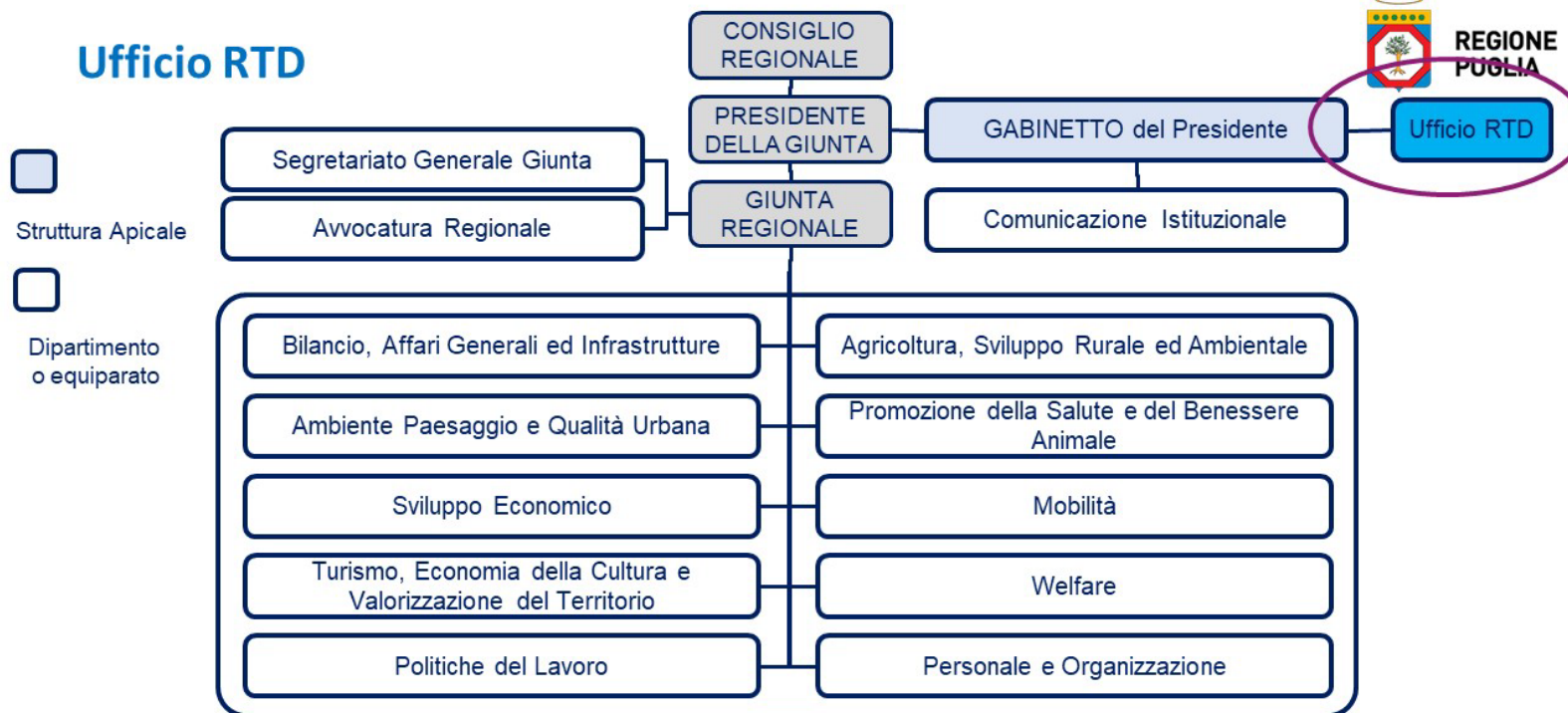
Reingegnerizzazione e razionalizzazione dei processi

In corso progetti e azioni di revisione e **reingegnerizzazione** dei processi per i quali l'introduzione avanzata di componenti tecnologiche e di aspetti di «digitalizzazione» (anche in riferimento a fondi/avvisi PNRR) risulta centrale e strategica

Guidare + Introdurre l'innovazione

Elementi di interesse emersi dai primi studi di caso

Ufficio RTD



Assetto organizzativo

Gli Enti hanno affrontato un **processo di riorganizzazione** di recente, sia per ciò che riguarda funzioni e processi, sia per competenze, mettendo il tema del **«digitale» in evidenza**, con specifica rilevanza organizzativa

Guidare l'innovazione

Elementi di interesse emersi dai primi studi di caso

«creazione di un'**unica governance** in merito allo sviluppo digitale»

«accentrare per avere **una strategia e una visione unica**»

«...facendo dei sistemi informativi uno dei **fattori strategici di cambiamento organizzativo**»

Ruolo Ufficio RTD e Governance digitale

Strategicità Ufficio RTD per collocazione nella struttura organizzativa dell'Ente, e per governance, offrendo la possibilità di una visione comune del digitale e di una chiara governance

Contributo RTD

«coordinamento di competenze e progettualità»

«revisione dei processi verso maggiore efficacia, efficienza, trasparenza»

«identificazione e governo strutturato delle iniziative di innovazione digitale a maggior valore aggiunto»

Guidare l'innovazione

COMPETENZE DIGITALI: un esempio

Area di competenza	Competenza	Descrittore competenze (conoscenze + abilità)
Guidare l'innovazione	1) Visione e pianificazione strategica; capacità di progettare un'organizzazione innovativa , basata sulla conoscenza e capace di apprendere e di esprimere una cultura dell'innovazione ;	<ul style="list-style-type: none">- conoscenza di vision, mission e indirizzi strategici dell'organizzazione;- conoscenza del corpus normativo;- conoscenza di metodi e modelli gestionali a supporto di processi di trasformazione/innovazione digitale;
	5) Focalizzare e condividere obiettivi di cambiamento	<ul style="list-style-type: none">- conoscenza di tecniche metodi e strumenti di coaching e di team building;- saper guidare l'organizzazione nello sviluppo di una cultura e di un approccio alla collaborazione a supporto dell'innovazione;

Elementi di interesse emersi dai primi studi di caso

Di seguito si riportano gli elementi ritenuti di interesse nella prima fase di analisi dei casi di studio esaminati, raggruppate in **alcuni ambiti**. Tali ambiti potranno essere aggiornati includendo o modificandone alcuni in base alle nuove necessità e approfondimenti.



Elementi di interesse emersi dai primi studi di caso

Innovazione interna

Adeguamento alle nuove modalità di lavoro (smart working, nuove forme di lavoro, contesto normativo, ecc.)

«Sono state fornite **direttive generali**, in ottemperanza ad un **corpus normativo sempre in cambiamento e a volte contraddittorio**. Ogni singolo dirigente ha adottato le misure necessarie per contrastare gli effetti della pandemia anche in relazione all'accelerazione della transizione al digitale. Gli interventi organizzativi sono da ricondursi essenzialmente alle **modifiche delle ordinarie modalità di lavoro**, anche da attuarsi attraverso specifici progetti connotati da indicatori per la misurazione degli obiettivi attesi.»

Gestire l'innovazione

Elementi di interesse emersi dai primi studi di caso

di cosa si è soddisfatti

Risorse interne con **competenze tecniche e gestionali** elevate

Formazione ed aggiornamento continuo del personale

di cosa c'è bisogno

Mancanza di alcune **competenze specifiche tecnico-gestionali**

Formazione sulle **soft skill**

Necessità di «**motivatori**» in grado di trainare verso il cambiamento

Formazione continua

Promozione costante della **formazione** e dell'aggiornamento di tutto il personale.



Gestire l'innovazione

Elementi di interesse emersi dai primi studi di caso

«L'amministrazione dispone di competenze tecniche interne, nell'Ufficio RTD [con elevate professionalità] e nell'Ufficio RTD Diffuso [ramificato in tutti i Dipartimenti, con competenze trasversali]. La Regione si avvale, poi, del personale altamente specializzato della in-house regionale»

Figure «Agenti Innovazione»

Figure «ponte» di collegamento tra strategia e attuazione

Gestire l'innovazione

Elementi di interesse emersi dai primi studi di caso

Open-government

Condivisione continua di informazioni e dati con interni/esterni

Processo condiviso di creazione di documenti strategici e operativi

Lavoro di rete

Empowerment individuale ed organizzativo

Gestire l'innovazione

COMPETENZE DIGITALI: un esempio

Area di competenza	Competenza	Descrittore competenze (conoscenze + abilità)
Gestire/ organizzare l'innovazione	3) Realizzazione di processi/iniziative di openGovernment	<ul style="list-style-type: none">- conoscenza del concetto e degli approcci/elementi di accountability; di strategie open data; di governance dei dati- conoscenza delle tecnologie abilitanti/norme/strumenti informatici per la data governance e data management- saper supportare e fornire consigli circa gli approcci e i concetti evolutivi nell'ambito di esercizio della propria funzione e dei processi dell'organizzazione;
	4) Gestione della cultura del lavoro interattiva, dell'apprendimento continuo e del miglioramento degli obiettivi (aggiornamenti incrementali e verifica continua delle "soluzioni")	<ul style="list-style-type: none">- saper guidare le persone e le funzioni nell'applicazione degli approcci e dei concetti evolutivi- sapersi relazionare assertivamente con le altre persone e professionisti interni e esterni all'organizzazione;- conoscenza e consapevolezza della cultura della misurazione;
	5) Promuovere e favorire attività di divulgazione e formazione	<ul style="list-style-type: none">- conoscenza metodi di base e strumenti per la formazione e divulgazione;- conoscenza delle tecnologie informatiche di base a supporto della formazione e divulgazione;- saper guidare e/o gestire programmi di formazione e divulgazione del personale;

In sintesi...alcune riflessioni

1

RIORGANIZZAZIONE

Processo lungo

UFFICIO RTD CENTRALE
(accentra strategie e politiche per l'innovazione)

**RISORSE «PONTE» / RTD
DIFFUSO** / (in ciascun settore, si interfaccia con l'ufficio centrale)

**e-leadership
diffusa**

2

FABBISOGNO FORMATIVO
(COMPETENZE DIGITALI DI BASE + soft skills ... verso una formazione globale)

Iniziative di Formez PA per le competenze digitali

Patrizia Schifano – Formez PA

Ministro FP - Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il paese

(<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/10-01-2022/parte-il-piano-strategico-%E2%80%99Cri-formare-la-pa-persone-qualificate>)

è il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo delle competenze dei dipendenti della pubblica amministrazione.

DFP – Formez PA - Competenze digitali per la PA (<https://www.competenzedigitali.gov.it/>)

Attraverso l'adesione delle amministrazioni al programma, consente ai dipendenti PA di fruire di una formazione sulle competenze digitali relative alle 5 aree di competenza descritte nel Syllabus, a partire dall'autovalutazione delle conoscenze individuali

MITD – Formez PA - ACCEDi Ambiente per una Cittadinanza Consapevole attraverso l'Educazione Digitale nell'ambito del progetto *Repubblica Digitale* promosso dal Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri

(<https://repubblicadigitale.innovazione.gov.it/it/>) promuove lo sviluppo delle competenze digitali dei cittadini.

<https://partecipa.gov.it/processes/premiocompetenzedigitali> Nel webinar vengono presentate le iniziative finaliste del [Premio Nazionale Competenze Digitali](#) nelle categorie *Digitale inclusivo* e *Digitale contro il divario di genere*

Dipartimento per la trasformazione digitale e il Dipartimento per le politiche giovanili e il servizio civile universale - Formez PA – Progetto SCUDI <http://eventipa.formez.it/node/352870> “Servizio civile digitale”: partecipare all’iniziativa – webinar 25 Febbraio 2022 rivolto agli enti di servizio civile universale interessati a presentare programmi di intervento per favorire iniziative che accrescano le capacità e le competenze digitali dei cittadini valorizzando l’istituto del Servizio civile universale

AGID – Formez PA - Informazione e formazione per la transizione digitale, nell’ambito del progetto “Italia Login - La casa del cittadino” – Linea 1 - Gestire la transizione al digitale (<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/progetti-pon-governance/italia-login-casa-del-cittadino/informazione-formazione-transizione-digitale>) per definire il quadro di competenze di riferimento per i profili che operano per la transizione digitale in comparazione con i framework esistenti

www.agid.gov.it