



La rilevazione delle competenze digitali dei dipendenti di Roma Capitale

Roberta Gaeta – Ufficio Sviluppo Professionale



Da cosa si parte

Dati di contesto

Fonti normative

Obiettivi programmatici

Scelte metodologiche



Il contesto di Roma Capitale

- 24.000** dipendenti di ruolo (al 31/12/2016)
- 63%** ha più di 50 anni
- 53** anni età media
- 70%** dei dipendenti è donna
- 99%** dipendenti donna nella famiglia professionale educativa- sociale
- 77%** dipendenti uomini nella famiglia professionale informatica e telematica
- 20%** in possesso di un titolo universitario
- 20%** in possesso di un titolo di studio inferiore ai 5 anni di scuola secondaria
- 49%** lavora nei Municipi (di cui il 27% nel settore educativo scolastico)
- 24%** lavora nella Polizia Locale
- 24%** lavora nelle Strutture Centrali

Agenda Digitale di Roma Capitale 2017-2021

L'Agenda Digitale è il documento programmatico che governa la **trasformazione digitale** di Roma Capitale.

Approvata con delibera di Giunta il **24 febbraio 2017 (DGC n.20/2017)**

Agisce su **quattro aree di intervento**, seguendo un approccio orientato alla **centralità cittadino**:

- Open government
- **Competenze digitali**
- Servizi digitali e processi
- Connettività

Sviluppo delle competenze digitali

Lo **sviluppo delle competenze digitali dei dipendenti** risulta essere condizione necessaria per una **reale trasformazione dell'azione amministrativa** nel suo complesso.

L'azione 6.3.3 prevede, nell'ambito della istituzione della **Scuola di Formazione capitolina**, "l'attivazione di un **programma strutturato** per lo sviluppo delle competenze digitali con formazione massiva di tutti i dipendenti (su temi come e-leadership, open data, partecipazione, servizi digitali) **a partire da attività di assessment** sulle competenze digitali trasversali e specialistiche".

Si è voluto iniziare dalle **competenze trasversali** per consolidare una **base di conoscenza comune e diffondere una cultura digitale** capace di andare oltre gli ambiti specifici di competenza,

Il target

In accordo con l'**Assessorato Roma Semplice** la rilevazione si è **focalizzata** sui settori considerati **strategici** per la **comunicazione, promozione ed erogazione dei servizi alla cittadinanza**.

- **Settore educativo scolastico e della formazione- lavoro** (*Asili nido, scuole infanzia, Centri formazione professionale, COL*)
- **Polizia Locale**
- **Strutture territoriali:** *Municipi I, VII, X*
- **Strutture centrali :** *Dipartimenti Cultura, Comunicazione, Politiche sociali, Gabinetto della Sindaca*



La costituzione del campione

Totale campione: **4700 dipendenti**

Si è considerata l'incidenza percentuale dei dipendenti di ogni struttura selezionata rispetto il totale dei dipendenti di Roma Capitale (tranne che per il personale della formazione lavoro che è stato preso in toto).

Per ogni struttura si è poi tenuto conto dell'incidenza percentuale delle seguenti variabili : **genere, età, profilo professionale.**

Settore educativo scolastico : 1918 dipendenti

Formazione- Orientamento Lavoro: 212 dipendenti

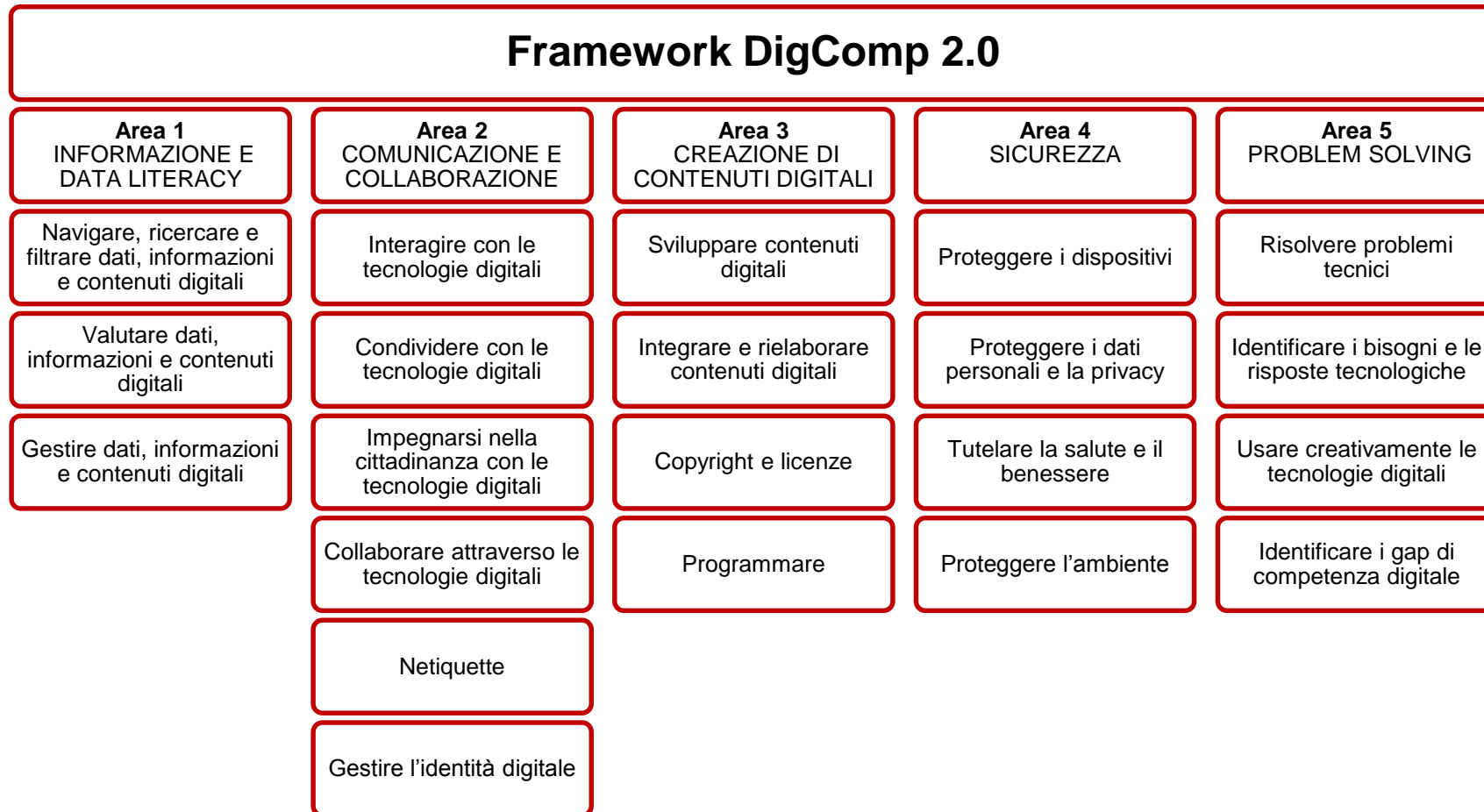
Polizia Locale: 1870 dipendenti

Strutture territoriali: 465 dipendenti

Strutture centrali : 203 dipendenti



Il modello di riferimento: DigComp 2.0



Perché il DigComp 2.0

Al momento della progettazione dell'indagine (**marzo/aprile 2017**), il Digcomp 2.1 non era ancora stato tradotto e pubblicato ufficialmente.

Si è preso perciò come riferimento la versione **DigComp 2.0 – Aggiornamento I Fase**, nella traduzione di Sandra Troia,

<http://www.cittadinanzadigitale.eu/wp-content/uploads/2016/07/DigComp-2.0.pdf> .

Si è deciso di mantenere **3 livelli di padronanza della competenza** (rispetto agli 8 prefigurati dal nuovo framework), per rendere più snella e diretta la procedura di valutazione e analisi.



Tassonomia dei livelli di competenza

Tre livelli di padronanza : all'innalzamento del livello corrisponde un crescente livello di autonomia e di capacità di supportare altri soggetti.

| | |
|-------------------------|--|
| Livello base | In possesso di competenze di base e necessita di guida e ha una limitata autonomia |
| Livello Autonomo | È autonomo ed è in grado di risolvere alcuni problemi di tipo generico o specifico in relazione ai propri bisogni |
| Livello Avanzato | Agisce in modo inclusivo, è in possesso di competenze avanzate adeguate ai bisogni personali, di altri soggetti e contesti complessi |

I descrittori di competenza

Si è preso come riferimento il quadro del **portfolio europeo delle competenze digitali elaborato da Europass**.

<https://europass.cedefop.europa.eu/it/resources/digital-competences>

Si sono apportate modifiche per integrare con esempi più vicini alla pratica lavorativa .

Competenza digitale

Scarica



- Elaborazione delle informazioni
- Creazione di Contenuti
- Comunicazione
- Risoluzione di problemi
- Sicurezza

Esempi di descrittori

1.3 Gestire dati, informazioni e contenuti digitali

| | |
|-------------------------|--|
| LIVELLO BASE | So salvare un file che ho creato e riesco a recuperarlo una volta salvato |
| LIVELLO AUTONOMO | Creo cartelle specifiche dove archiviare i file. Nomino i file in modo da riconoscerli. Periodicamente salvo il contenuto del pc su supporti esterni. |
| LIVELLO AVANZATO | So salvare i file in diversi formati (es. scegliere una versione di word differente, o trasformare una pagina web in pdf, scegliere un formato immagine) archivio i file secondo criteri che ho creato o concordato. Utilizzo i servizi di archiviazione “cloud” (es. google drive, dropbox, ecc). |
| ASSENTE | Ho difficoltà a salvare o ritrovare un file. |

Esempi di descrittori

2.4 Collaborare attraverso le tecnologie digitali

LIVELLO BASE

Sono a conoscenza dell'esistenza di gruppi professionali che comunicano e collaborano su social network o Whatsapp, e vi partecipo sporadicamente (es. gruppi su tematiche sindacali o gruppi su tematiche professionali specifiche)

LIVELLO AUTONOMO

Trasmetto e condivido regolarmente informazioni e conoscenza su gruppi online utilizzando social network, gruppi Whatsapp o mailing-list.

LIVELLO AVANZATO

Animo e coordino gruppi di lavoro online, utilizzando e impostando strumenti come videochat di gruppo, condivisione di dati e applicazioni.

ASSENTE

Non sono a conoscenza e non utilizzo forme di comunicazione e collaborazione con tecnologie digitali

Esempi di descrittori

3.2 Integrare e rielaborare contenuti digitali

LIVELLO BASE

So curare l'aspetto e l'impaginazione di base di materiali prodotti da me o da altri (p.e. allineare o centrare il testo, impostare dimensioni e tipo carattere di stampa, utilizzare il correttore ortografico).

LIVELLO AUTONOMO

So inserire note, grafici, tabelle a contenuti a contenuti prodotti da me o da altri. Utilizzo gli strumenti revisione per aggiungere commenti e correzioni.

LIVELLO AVANZATO

So utilizzare funzioni avanzate di diversi programmi (p.e. stampa unione per inviare un documento a più destinatari; formule di calcolo e di ricerca su un documento Excel; inserimento di oggetti di diverso formato).

ASSENTE

Non so modificare contenuti di formato digitale

La procedura di assessment

Il questionario

Modalità di somministrazione

Feedback

Risultati



Il questionario

Il questionario è pensato come uno strumento di autovalutazione.

È costituito da due parti:

- La **prima** parte tende a rilevare il **profilo dell'intervistato** e il suo **rapporto di utilizzo** con le **tecnologie digitali** nella **vita quotidiana** (possesso di dispositivi digitali, tempo di utilizzo settimanale, tipo di attività svolte)
La **seconda** parte è costituita da una dettagliata scheda di autovalutazione su tutte le competenze del framework DigComp 2.0

L'intervistato è chiamato a scegliere quale descrittore corrisponda maggiormente al proprio livello di competenza posseduto (percepito).

I descrittori sono presentati in ordine tassonomico, ma senza la definizione del livello (base, autonomo, avanzato). La descrizione dell'assenza di padronanza è sempre elencata per ultima.

Autovalutazione come assunzione di responsabilità

Permettere al dipendente di **autovalutarsi sulla base di descrittori di competenza** è stata una precisa **scelta**.

Si è inteso **evitare** che gli intervistati vivessero **l'assessment come un «esame»** e che questo scatenasse reazioni ansiogene o atteggiamenti oppositivi.

I **descrittori di competenza**, corredati da esempi di attività pratiche, permettono a ciascuno di riconoscere quello che **sa fare e** nel contempo sono un **primo tassello di autoformazione**, perché rendono consapevole la persona di tutto quello che ancora può apprendere.

L'autovalutazione è **assunzione di responsabilità e dimostrazione di fiducia reciproca** tra Amministrazione e dipendente.

Somministrazione del questionario

La somministrazione è avvenuta **online**, attraverso un'area del Portale della Scuola di Formazione Capitolina [Marco Aurelio](#).

I partecipanti hanno ricevuto personalmente una mail con le istruzioni, una guida illustrata e il link attraverso cui accedere al questionario

L'attività di assessment si è svolta in **due fasi**:

la **prima fase (maggio- luglio 2017)** è stata rivolta al settore educativo scolastico e della formazione lavoro e ha coinvolto **2130 dipendenti**;
la **seconda fase (ottobre/dicembre 2017)** rivolta alle restanti strutture ha coinvolto **2538 dipendenti**.

Feedback

Tasso di risposta generale

| Totale questionari inviati | Totale questionari completati | TASSO DI RISPOSTA GENERALE |
|----------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| 4668 | 2620 | 55% |

Tasso di risposta per settori

| | Questionari inviati | Questionari completati | TASSO DI RISPOSTA |
|------------------------------|---------------------|------------------------|-------------------|
| STRUTTURE CENTRALI | 203 | 146 | 72% |
| SETTORE EDUCATIVO SCOLASTICO | 1918 | 1327 | 69% |
| SETTORE FORMAZIONE LAVORO | 212 | 116 | 55% |
| MUNICIPI | 465 | 242 | 52% |
| POLIZIA LOCALE | 1870 | 789 | 42% |

Feedback

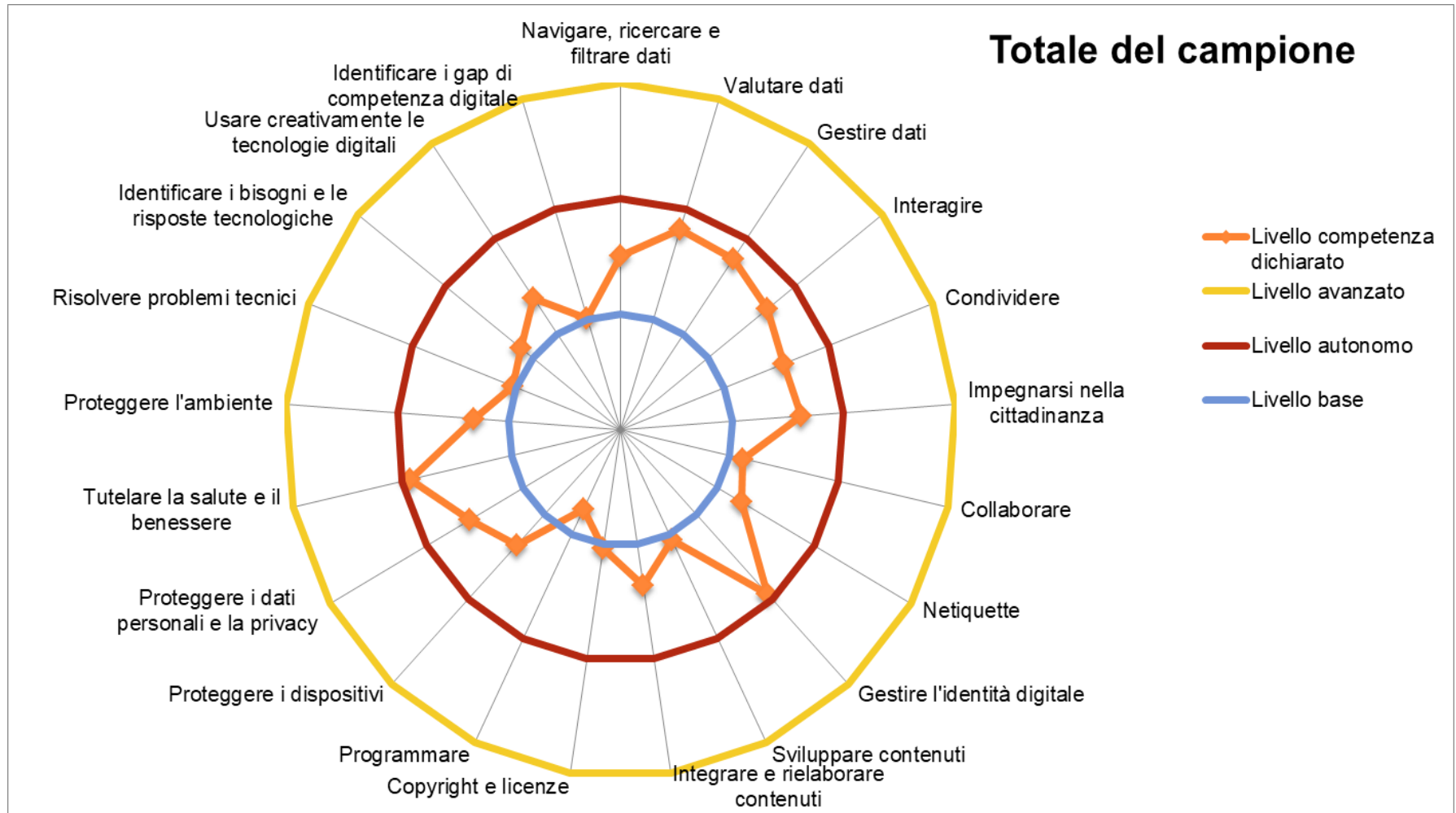
Tasso totale di risposta per genere

| | Questionari inviati | Questionari completati | TASSO DI RISPOSTA |
|----------------|---------------------|------------------------|-------------------|
| FEMMINE | 3442 | 2117 | 62% |
| MASCHI | 1123 | 503 | 41% |

Tasso totale di risposta per livelli

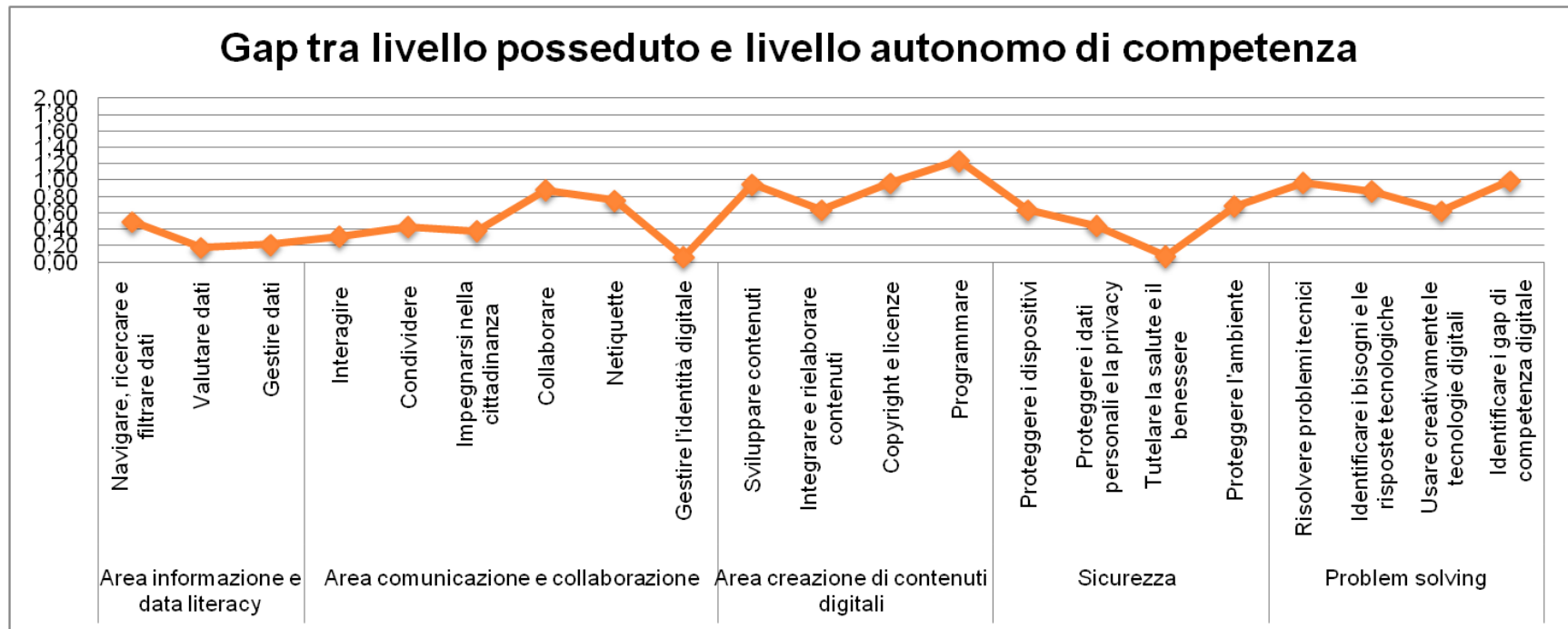
| | Questionari inviati | Questionari completati | TASSO DI RISPOSTA |
|---|---------------------|------------------------|-------------------|
| LIVELLO D | 936 | 480 | 51% |
| LIVELLO C | 3485 | 2050 | 59% |
| LIVELLO B | 87 | 24 | 28% |
| ALTRO (personale della formazione professionale) | 130 | 50 | 38% |

Risultati



Risultati

Si è considerato il livello autonomo di competenza come risultato atteso. La linea del grafico indica quindi il fabbisogno formativo per raggiungere il risultato atteso.



Risultati

Per chi volesse approfondire i risultati dell'indagine sono pubblicati sul portale di Roma Capitale, nell'area dedicata alla Scuola di Formazione Capitolina, sezione Progetti.

Sono liberamente scaricabili.

<https://www.comune.roma.it/web/it/scuola-di-formazione-capitolina-progetti.page>

Piano di sviluppo formativo

In coerenza con le linee guida del Programma Nazionale per la cultura, la formazione e le competenze digitali, sono previste **4 linee di attività**:

A.1. Sviluppo delle competenze digitali trasversali

Destinatari: tutti i dipendenti di Roma Capitale

A.2. Sviluppo della e-leadership

Destinatari: dirigenti e funzionari

A.3. Sviluppo delle competenze digitali verticali

Destinatari: professioni ICT;

A.4. Rete per la condivisione della conoscenza

Destinatari: tutti i dipendenti di Roma



Piano di sviluppo - competenze digitali trasversali

Aree di formazione :

- 1. Cultura e competenze digitali di base per il lavoro**
(dati, applicazioni, rete e sicurezza)
- 2. Competenze digitali specifiche per il mondo della PA** (cittadinanza digitale, eGovernment e Open Government)

Metodologia:

mix di percorsi ed eventi, azioni di affiancamento, trasferimento di esperienze e collaborazione in rete, formazione online.



Piano di sviluppo - competenze digitali trasversali

| Attività | Metodologia | Azione | Destinatari | Realizzata | Da realizzare |
|---|---|--------------|---|-------------------------|---|
| Formazione referenti Floss | Formazione in presenza | A.1. | 98 Referenti Floss | Effettuato giugno 2018 | |
| Costituzione di comunità di pratica dei referenti FLOSS | Comunità pratica su piattaforma collaborativa | A.4. | Referenti Floss | operante da giugno 2018 | |
| Formazione e assistenza per l'utilizzo dei software Floss | Mentoring operato dai referenti Floss | A.1. | Tutti i dipendenti | | Ancora da attuare in base al piano di migrazione e al Floss |
| Corso Open Data Organizzato dal Dipartimento Trasformazione Digitale | Formazione in presenza | A.1. | 100 referenti Open Data | Settembre/novembre 2018 | |
| Aggiornamento/formazione continua su temi inerenti digitale | Redazionale del Portale Marcoaurelio – Newsletter- | A.4. | Tutti i dipendenti | Sempre attivo | |
| Formazione sulle Digcomp | Pillole formative-learning object Percorso di autoistruzione online | A.1. | Tutti i dipendenti | | Da maggio 2019 |
| Istituzione Comunità degli Innovatori gruppi di lavoro per l'innovazione digitale | Formazione blended Costituzione comunità di pratica su Portale Marcoaurelio | A.1. A.4. | Gruppo di 100 dipendenti selezionati su autocandidatura | | Da attivare nel 2019 |
| Progetti collaborativi sui temi individuati dalla Comunità degli Innovatori | Comunità di pratica su Portale Marcoaurelio | A.4 | Tutti i dipendenti-gruppi di lavoro tematici | | Da attivare nel 2019 |

Un occhio di riguardo – settore educativo scolastico

Settore con **bisogni particolari**.

Il **35%** delle intervistate dichiara di non saper salvare o recuperare un file.

Il **48%** non sa produrre contenuti digitali, il **42%** non sa integrare o modificare un file

Il **50%** dichiara di non aver mai preso in considerazione l'aggiornamento delle competenze digitali fino ad ora.

Piano di sviluppo dovrà tenere in considerazione il nuovo **framework DigCompEdu**.

Da progettare:

Laboratori intergenerazionali

Gestione dei dati e comunicazione organizzativa

Risorse digitali per la documentazione dell lavoro

Pedagogia digitale (App educational, digital storytelling, pensiero computazionale)



Grazie per l'attenzione

Contatti:

Roberta Gaeta

roberta.gaeta@comune.roma.it

Telefono 0667106945

Scuola di Formazione Capitolina

Via Ostiense 131/L

00154 Roma

