

Ufficio Stampa della Provincia autonoma di Trento

Piazza Dante 15, 38122 Trento

Tel. 0461 494614 - Fax 0461 494615

uff.stampa@provincia.tn.it

COMUNICATO n. 3458 del 20/11/2025

Ritorna l'evento del Cerchio Ict con le quattro in house pubbliche a confronto su innovazione, capitale umano e genere

La trasformazione digitale inizia dalle persone

La pubblica amministrazione del futuro sarà a misura delle persone, sia per l'attenzione nello sviluppo di nuovi servizi verso cittadini ed imprese, sia per gli investimenti che un cambiamento così profondo comporta in termini di risorse umane e, soprattutto, di parità di genere. Il messaggio arriva dalla Conferenza del Cerchio ICT 2025, che si è tenuta oggi a Trento, e che riunisce le società in house Informatica Alto Adige, Lepida, Pasubio Tecnologia e Trentino Digitale. L'evento, organizzato nell'aula magna del Dipartimento istruzione e cultura di via Gilli, è stato dedicato al tema cruciale del "Rapporto tra processi digitali, persone e genere" nella pubblica amministrazione, identificando il capitale umano come la vera frontiera dell'innovazione. In apertura di lavori, il vice presidente della Provincia autonoma di Trento ed assessore allo sviluppo economico, lavoro, famiglia, università e ricerca, Achille Spinelli ha posto l'accento sulla necessità di una visione unitaria: "Siamo riuniti oggi per affrontare il nodo cruciale della contemporaneità: il rapporto tra processi digitali e persone - ha dichiarato l'assessore -. Non si tratta di una disamina frammentata, ma di un unico, grande tema di governance che esige una visione unitaria e un'azione risoluta da parte della pubblica amministrazione".

Nel corso del suo intervento il vice presidente ha indicato in concreto la visione della giunta provinciale: "La nostra responsabilità è quella di orchestrare la trasformazione digitale non solo a livello infrastrutturale, ma anche a livello umano e organizzativo. Non basta implementare nuove tecnologie - ha aggiunto **Achille Spinelli** -; il nostro obiettivo è plasmare un nuovo modello di pubblica amministrazione, in grado di recepire al meglio le potenzialità della trasformazione digitale in termini di opportunità per cittadini ed imprese. Questo richiede un'azione forte e mirata da parte di tutti gli attori coinvolti nel processo di trasformazione digitale: la politica per governance e mission, la pubblica amministrazione e società di sistema - a seconda dei ruoli - per visione ed esecuzione delle attività".

La visione è condivisa da **Paolo Girardi**, presidente di Trentino Digitale: "La nostra società fa parte del sistema trentino e per missione è impegnata a garantire ai propri soci pubblici un percorso di evoluzione digitale capace di coniugare le nuove tecnologie alla realtà dei servizi offerti a cittadini, imprese, enti ed associazioni del territorio. Questo ruolo, che acquisirà sempre di più una valenza strategica, necessita di persone preparate professionalmente ed umanamente, in quanto alla competenza tecnica e tecnologica è necessario saper affiancare capacità relazionali per farsi facilitatori degli utenti nell'uso quotidiano delle tecnologie digitali, anche le più dirompenti. La rapidità e talvolta l'innovatività estrema delle evoluzioni tecnologiche richiedono la piena disponibilità di ciascuno a cambiare, formarsi, crescere ed evolvere professionalmente. Un percorso professionale entusiasmante per governare e non farsi governare dalle tecnologie digitali".

Oltre la tecnologia: l'urgenza di un cambiamento organizzativo e culturale

Il confronto interregionale - organizzato con la formula dello streaming dalle quattro sedi e moderato da Sebastiano Zanolli, manager ed esperto di leadership - ha messo subito in luce che la vera sfida della trasformazione digitale non è la tecnologia in sé, ma il cambio di paradigma che essa impone alle organizzazioni.

In quest'ottica, l'intervento di **Kussai Shahin**, direttore generale di Trentino Digitale, ha delineato la cornice in cui si muove la società di sistema: "Il nuovo contesto digitale, fortemente condizionato da tecnologie dirompenti con continue evoluzioni e rapidi cambiamenti, anche frequenti, impone un ripensamento delle organizzazioni, dei processi e dei modelli operativi, ma soprattutto richiede una grande attenzione al capitale umano delle società in house della pubblica amministrazione stessa, sia in termini di evoluzione delle competenze esistenti che di inserimento di nuove figure. L'introduzione di strumenti e soluzioni avanzate, anche basate sull'intelligenza artificiale, deve essere inevitabilmente accompagnato da un cambiamento organizzativo e culturale che è la vera sfida da affrontare".

Dal controllo alla fiducia: le leve per sbloccare l'innovazione

I relatori di Trento si sono concentrati sulle barriere che frenano l'evoluzione della pubblica amministrazione e sulle azioni concrete per superarle. Formatore executive e coach,

Antonello Usai ha inquadrato la resistenza al cambiamento in un'ottica prettamente umana, evidenziando che "la persona non teme il nuovo: teme di perdere il vecchio". Secondo Usai, la trasformazione digitale non è un progetto IT, ma "leadership sul valore pubblico". Il fallimento risiede spesso nel fatto che se digitalizziamo la burocrazia, otteniamo burocrazia digitale". Il relatore ha individuato le forze che tengono ferma l'organizzazione, divise tra quelle interne all'individuo e quelle proprie della macchina amministrativa: freni individuali (abbandono delle zone di comfort e identità professionale); e freni organizzativi, dati dalla cultura legalistica, Accountability asimmetrica e l'eccessiva frammentazione ("uffici a silos e scaricabarile").

Specialista nella consulenza alle aziende che intraprendono la trasformazione digitale, **Maurizio Pozzetti**, di Key Partners, ha fornito la prospettiva sullo sviluppo del capitale umano digitale, criticando l'attuale modello della pubblica amministrazione: "Cerca competenze nuove (digitali, trasversali, orientate all'innovazione) ma i suoi modelli di selezione e sviluppo restano ancorati al passato". Per Pozzetti, è necessario un cambio di paradigma, partendo da selezioni di personale rivolte "a potenziare e non a filtrare", e sulla consapevolezza che la trasformazione si basa su un "patto per il capitale umano digitale, fondato su tre parole chiave: fiducia, apprendimento e collaborazione". Pozzetti ha concluso indicando tre azioni concrete per accelerare il cambiamento: il recruitment basato sul potenziale, percorsi di formazione indirizzati a sviluppare competenze e la cultura del fare, oltre all'attivazione di reti di mentoring tra dirigenti pubblici e manager privati per accorciare la distanza culturale tra i due mondi.

Ricercatore universitario, startupper prima e dirigente in una grande multinazionale dopo, **Giorgio Cellere**, ha affrontato il tema, quantomai attuale e dibattuto della parità di genere: "La partecipazione femminile nelle discipline Stem è cruciale nell'high-tech. Accusiamo il gender gap e per colmarlo è fondamentale potenziare l'educazione scientifica, perché la diversità di prospettive nei team aziendali è un fattore che genera valore". Secondo Cellere, l'innovazione porterà con sé possibili fattori di criticità, che dovremo governare: "Oggi, il modello dominante nel mondo del business è competitivo ed aggressivo, e il futuro non ci permetterà il lusso di diventare meno competitivi. Anzi, la crescente presenza dell'intelligenza artificiale, sostituendo i lavori di basso profilo, renderà forse il mondo del lavoro più competitivo, non meno. Tuttavia, renderà anche la capacità di pensiero strategico e laterale sempre più importante". Quanto all'organizzazione del lavoro, Cellere punta alla riconferma del lavoro agile: "L'adozione del modello ibrido è vitale per la conciliazione, purché la valutazione si basi sui risultati e non sulla presenza".

Qui le interviste video:

https://drive.google.com/drive/folders/1wOCl5Wz-gHnr34Gc_JptsZMNwRHmTZbI?usp=sharing

(us)