

DIGITAL SKILL

# Competenze 4.0 tra formazione inadeguata e gap occupazionale

–di Gianni Rusconi | 24 gennaio 2018

Sul tema delle competenze (digitali) le occasioni di confronto e dibattito si sprecano e molto convergono verso l'assunto: le competenze 4.0 oscillano tra formazione inadeguata e gap occupazionale. C'è però un denominatore comune che continua a influenzare negativamente la questione, e cioè l'ancora limitata consapevolezza dell'importanza di queste competenze, soprattutto fra i piccoli imprenditori, che va di pari passo con la scarsa diffusione degli skill tecnologici nelle aziende e nelle pubbliche amministrazioni. Il percorso da seguire non è quindi privo di ostacoli, inizia dalla scuola e si dirama rispetto a due direttrici: quella seguita dagli stakeholder istituzionali impegnati a definire gli standard e le politiche legate all'innovazione e alla formazione e quella che dovrebbe intraprendere la collettività (imprese, professionisti, addetti aziendali, cittadini/utenti) per elevare la trasformazione digitale a driver di sviluppo.

Di competenze si è parlato nel corso di un convegno organizzato presso l'Università Bicocca di Milano e a cui hanno partecipato le principali associazioni italiane dell'Information e communications technology (Aica, Anitec-Assinform, Assintel e Assinter Italia) al fianco del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e all'Agenzia per l'Italia Digitale. Quali sono le principali criticità da superare se vogliamo veramente parlare di competenze (e di aziende) 4.0? La risposta, secondo diversi esperti in materia, può essere la seguente: la mancanza di un mercato del lavoro "modernizzato" e di un sistema della formazione capace di stare al passo con le professionalità richieste.

Come ha sottolineato Giancarlo Capitani, Presidente di NetConsulting cube, «la trasformazione digitale richiede un capitale umano adeguato e cambiamenti culturali non facili da attuare. Le aziende – ha spiegato ancora – avranno sempre più bisogno di competenze che portino a definire strategie da contestualizzare in nuovi modelli di business che spesso nascono digital, mentre sul fronte occupazionale è vero che si creano nuove professioni, ma sono anche evidenti i rischi dell'uscita di quelle professioni maggiormente tradizionali».

Lo scenario che ci accompagna verso l'impresa 4.0, insomma, non è al momento incoraggiante. Dall'analisi delle offerte di lavoro pubblicate online, infatti, emerge chiaramente il divario fra i profili che cercano le aziende e la preparazione professionale di quanti sono in cerca di occupazione. Le posizioni relative a figure digitali emergenti sono cresciute da febbraio 2013 ad aprile 2017 a ritmi del 280% e fra quelle più ricercate spiccano il Data Scientist, il CyberSecurity Expert e il Big Data Analyst. La richiesta di competenze legate al digitale è però forte anche per le professioni non strettamente tecnologiche, e questo si evidenzia soprattutto nelle aree Hr, Amministrazione e marketing.

Come possono ovviare a tale gap di skill le aziende italiane? Secondo Mario Mezzanzanica, professore associato di Sistemi informativi presso l'Università degli Studi Milano-Bicocca, «le aziende stanno superando in parte il problema acquisendo risorse che provengono da lauree in discipline scientifiche ed economiche e che si specializzano in materie Ict». Non c'è ovviamente una formula magica per uscire da questa "empasse", se non quella di mettere in atto politiche e azioni mirate. A detta di Mezzanzanica, nello

specifico, «occorre migliorare l'orientamento di ingresso dei giovani a livello universitario: c'è un'evidente difficoltà di fare formazione della nostra struttura educativa e c'è un oggettivo gap strutturale che enfatizza la sperequazione fra domanda, molto forte, e offerta, debole, di competenze tecnologiche avanzate».

Il fatto che in Italia, come ricorda il professore della Bicocca, circa due terzi degli addetti complessivi sia occupato in aziende fino a 50 dipendenti (il dato risale al 2015) poco propense ad accogliere i neo laureati, non aiuta certo a sbloccare le non poche barriere all'ingresso esistenti. Tanto più che il numero di laureati italiani fra i 25 e i 34 anni con competenze tecnologiche è decisamente inferiore rispetto a quello di altri Paesi.

«L'attività di ricerca – questa la convinzione di Mezzanzanica – è un fattore determinante per l'innovazione e per questo mi auguro che alle Università siano dati strumenti per aumentare la capacità di lanciare nuovi corsi in area digitale. Nel campo delle nuove tecnologie siamo in difficoltà nel trattenere i ricercatori dentro gli atenei, perché vengono richiesti e assorbiti dal mercato, e non riusciamo a formare figure a sufficienza». In Bicocca, per fare un esempio, il Master in Big Data e Analytics accoglie una cinquantina di studenti all'anno mentre i richiedenti sono fra gli 80 e i 90. Le alternative, intese come corsi disponibili presso altre Università, non mancano ma è il totale dei giovani che arrivano ad acquisire competenze 4.0 a non essere sufficiente. «La velocità – osserva infine Mezzanzanica – cambia tutto: modelli, processi, organizzazione e in Italia siamo ancora poco veloci nel recepire il cambiamento».