

# La carica delle nuove professioni digitali ma le imprese fanno fatica a trovarle

CHANGE MANAGER, AGILE COACH, DIGITAL INNOVATION OFFICER, TOOL ARCHITECT: SONO TANTE LE FIGURE EMERGENTI MA C'È UNA SPROPORZIONE TRA LA RICHIESTA DEL MERCATO E LA CAPACITÀ DI SCUOLA E UNIVERSITÀ DI PRODURLE

Sara Ficocelli

Roma

Nell'epoca del lavoro 4.0 all'Italia per stare al passo serve DIO: non il padreterno ma il digital innovation officer, in techese e-leader, responsabile dell'innovazione digitale. E' questa una delle "professioni del futuro" basate sulle competenze digitali di cui le imprese hanno gran bisogno ma che faticano a trovare.

Insieme a lui si cercano technology innovation managers (TIM), change managers (manager del cambiamento), agile coaches (facilitatore dell'innovazione), chief digital officers (capo dei servizi digitali) e IT process and tool architect (architetto di sistemi e processi IT).

«Sono professioni che racchiudono un insieme di competenze - spiega Giuseppe Mastronardi, professore ordinario di Sistemi di Elaborazione delle Informazioni presso il politecnico di Bari e presidente dell'Associazione italiana per l'Informatica e il calcolo automatico (Aica) - indispensabili per gestire i cambiamenti imposti dall'uso di big data, mobile, social media e problema sicurezza. Altra figura chiave è quella del DPO, Data protection officer, responsabile della protezione dati e privacy: un regolamento Ue impone ai Paesi ade-



**Giorgio Rapari**  
presidente di Assintel

renti di essere in regola con le normative sulla privacy entro il 25 maggio 2018. I dati dovranno essere messi in sicurezza, dagli ambienti industriali a quelli giuridici agli uffici legali».

E l'Italia? Tanto per cambiare siamo in ritardo. «Il Paese non è l'ultimo ma è ancora carente di una consapevo-

lezza imprenditoriale», precisa Mastronardi.

L'Osservatorio Competenze Digitali, promosso da Assintel Italia, Anitec-Assinform, Assintel, AICA, con il supporto di MIUR e AgID, nel suo Rapporto 2017 ha svolto un'analisi sugli annunci web, osservando circa 175 mila vacancies tra il 2013 ed il 2016. Nel triennio si è osservato un tasso medio di crescita annuo pari al 26%, nel solo 2016 sono stati rilevati oltre 60 mila annunci, con un tasso di crescita rispetto al 2015 pari al 32%. «Il 48% della domanda si concentra a nord, il 40 solo in Lombardia. Poi troviamo Veneto, Emilia, Piemonte, Toscana e Lazio; al sud solo Campania e Puglia. La concentrazione di imprese innovative nel meridione è bassissima», spiega Mario Mezzanzanica, direttore scientifico del CRISP - Università di Milano-Bicocca.

Se si guardano le 6 professioni emergenti rilevate, gli incrementi da febbraio 2013 ad aprile 2017 sono pari al 280%. «Ormai in tutti i

profili professionali è necessario possedere competenze di tipo digitale per affrontare adeguatamente i singoli mercati», osserva Giorgio Rapari, presidente di Assintel.

«Il nostro Osservatorio ha stimato che nel triennio 2016-2018 il fabbisogno complessivo di occupazioni Ict si attesterà tra le 61 mila unità, trend confermati da fonti Eurostat in ottica europea», spiega Silvia Barbieri, responsabile Affari regolatori e Rapporti istituzionali di Assintel Italia - Associazione delle Società per l'Innovazione Tecnologica nelle Regioni.

Nelle Pmi manifatturiere, le professioni più richieste sono quelle legate alle attività di progettazione e realizzazione di prodotto. «Sono richiesti tecnici non necessariamente laureati ma con competenze orientate al prodotto fisico e alla sua costruzione; persone che abbiano propensione a operare in ambiente di fabbrica con competenze informatiche, capaci di interagire con robot e software», spiega Alfredo Biffi, docente di Sistemi Informativi presso la Sda Bocconi e di Organizzazione Aziendale presso l'Università dell'Insubria, (Varese) e autore, con Pier Franco Camussone, dell'indagine "Lavoreremo ancora? Tecnologie informatiche e occupazione" (Egea, 2017), commissionata da Aica.

«Inoltre, i processi di internazionalizzazione delle Pmi vedono richieste di personale con competenze commerciali e

di relazione con il cliente impiegabili sia nella logica tradizionale sia attraverso il canale online».

Il problema è che queste figure non si trovano: «La scuola fatica a tenere il passo con l'evoluzione delle conoscenze del mondo del lavoro - continua Biffi - e non riesce a modificare programmi e personale alla velocità e con la qualità necessarie; e poi si crede ancora che lavori di manifattura siano ormai superati e di secondo livello rispetto ad attività di "ufficio e relazione", da qui la difficoltà dei ragazzi, quando scelgono gli studi superiori, di essere attratti da materie tecnico-scientifiche». In attesa che la scuola si evolva, il problema della formazione e della riconversione è reale. «Bisogna che siano le aziende a farsi carico dello sviluppo del personale, cercando giovani promettenti e investendo su di loro, recuperando chi è già in forza lavoro con processi di riconversione», precisa Biffi.

Importante, secondo Stefano Pileri, presidente di Anitec-Assinform è anche avvicinare domanda e offerta con nuovi canali di selezione digitali, più coinvolgimento delle aziende nei percorsi di formazione, più offerte di apprendimento, più incentivi per l'upskilling e il reskilling: «Le aziende associate ad Anitec-Assinform già sono in campo con investimenti e iniziative di collaborazione con Miur e Università».

Partire subito, insomma, anche con soluzioni sperimentali: le aziende dei Paesi concorrenti non aspettano.



**Stefano Pileri**  
presidente di Anitec-Assinform

© RIPRODUZIONE RISERVATA

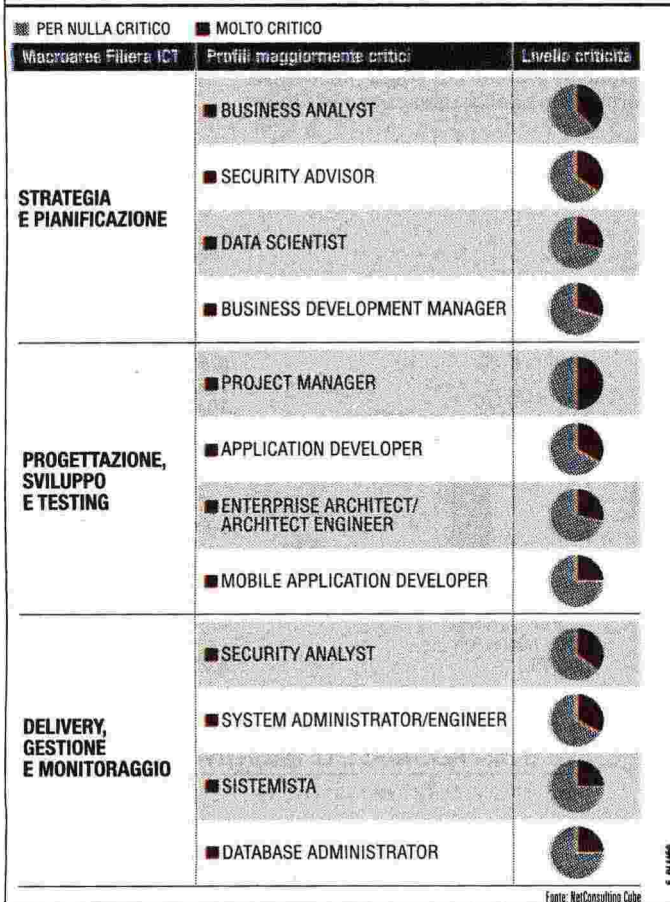
**[IL CASO]**

**Troppo pochi laureati tecnici ma i diplomati sono in eccesso**

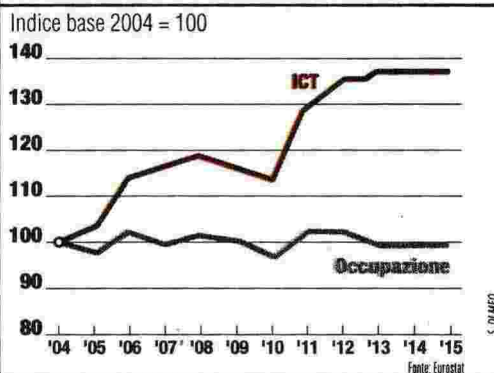
Ma il nostro sistema formativo è in grado di formare un numero di diplomati e laureati adeguato per rispondere al nuovo fabbisogno occupazionale? Secondo l'Osservatorio sulle competenze digitali solo in parte e con una discreta distinzione tra livelli più alti (laureati) e più bassi (diplomati) di professionisti ICT. Dai dati emerge infatti che l'offerta di professionisti ICT è costituita per il 33% da laureati e per il 67% da diplomati, mentre nell'analisi delle web vacancies le richieste riguardano per il 62% di laureati e per il 38% di diplomati. In termini di incrocio tra domanda ed offerta, secondo uno scenario conservativo, nel 2017 l'Italia si è attestata su un fabbisogno di 12.400 laureati e 7.600 diplomati, a fronte di offerte di lavoro per 8000 laureati e 16000 diplomati. In altri termini, si registra un gap negativo per i diplomati, con circa il 110% di diplomati in più rispetto alle offerte di lavoro disponibili, mentre un gap positivo per i laureati, ovvero una carenza per oltre 4000 unità di offerte di lavoro che non trovano risposta per carenza di profili formativi adeguati. Da questo emerge un mismatch sulle competenze ICT medio alte, espresse dalle lauree, piuttosto che su quelle medio basse, e si conferma un certo upskilling della forza lavoro ICT richiesta dalle aziende, anche per far fronte all'incremento qualitativo della domanda. (s.f.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

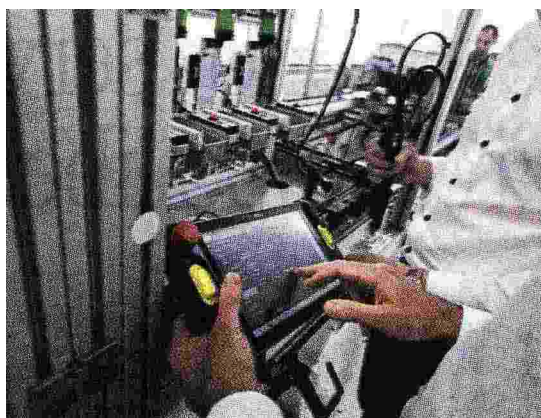
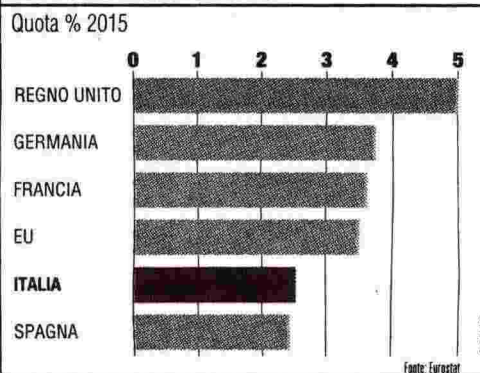
**I PROFILI PIÙ CRITICI NELLA FILIERA ICT TRADIZIONALE**



**L'OCCUPAZIONE TECNOLOGICA CRESCE**



**GLI OCCUPATI TOTALI ICT**



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.