

Competenze digitali: migliaia di posti di lavoro per laureati che non ci sono

LINK: <https://www.cwi.it/management-it/cariere-it/professioni-informatica-qualifiche-richieste-116772>



Competenze digitali: migliaia di posti di lavoro per laureati che non ci sono Di Luigi Ferro - 5 Dic 2018 sdr Le aziende hanno fame di profili Ict che non si trovano sul mercato del lavoro. Secondo l'Osservatorio delle competenze digitali realizzato dalle principali associazioni Ict come **Aica**, Anitec-Assinform, Assintel e Assinter, nel 2017 gli annunci per le figure tecnologiche sono saliti del 7% e per il triennio 2018-2020 le previsioni parlano di 88.000 nuovi posti di lavoro nel settore. Situazione ottimale se non fosse che molti di quei posti rimarranno vacanti. Di fronte alla sovrabbondante offerta di diplomati mancano infatti i laureati. Per i primi si parla di un surplus che oscilla fra 3.400 e 8.100 persone, mentre per i laureati il gap sarà del 58% con le aziende che offrono fra i 12.500 e i 20.500 posti di lavoro e le Università che ne sfornano poco più di 8.500. Secondo le stime dell'Osservatorio nel 2017 ci sono stati 7.700 laureati in Ict con una lieve crescita rispetto all'anno precedente, ma si è assistito a un calo degli specialisti in Informatica e Ingegneria Informatica (Info) che sono stati 4.460. Intanto la crescita dell'occupazione nel mondo Ict è stimata nel triennio 2018-2020 fra il 2,4% e il 3,8% a seconda che adotti uno scenario conservativo o espansivo. Professioni informatiche: le qualifiche più richieste Per quanto riguarda i profili gli Sviluppatori sono quelli più ricercati con il 49,1% delle richieste (front e back end, full stack, nuove piattaforme e metodologie) seguiti dai consulenti Ict (16,3%, supportano l'introduzione di tecnologie emergenti), System Analyst (7,5%) e Digital Media Specialist (6,1%). Ci sono però anche delle professioni emergenti come Service Development Manager (associato all'adozione di piattaforme e servizi cloud trasforma i processi Ict da funzioni abilitanti a servizi resi disponibili a consumo che erogano valore per l'azienda), Big Data Specialist e Cyber Security Officer. La domanda è concentrata soprattutto nel Nord-Ovest (48%) e poi a scendere nel Nord-Est (25%), Centro (20%) e Isole (7%) e per il 14% arriva dall'industria, per il 60% dal mondo Ict, 6% da altri settori e 20% dai servizi. In particolare nel Nord-Ovest è forte la richiesta di specialisti dei Big data e Service development manager (60%) e insieme all'Ict sono i servizi (20%) ad avere la maggiore quota di richieste di professionisti. I profili più ricercati sono l'Ict operation manager (56%), Digital media specialist (53%) e Ict consultant (45%). Buste paga più pesanti A fronte di una carenza di figure professionali si assiste a una crescita della dinamica salariale. Nel 2017 le retribuzioni It sono risultate in crescita con i quadri che hanno registrato un miglioramento del 4,3% e i dirigenti del 6%. Nelle aziende di consulenza e servizi Ict crescono invece anche le retribuzioni di impiegati (+2,5%), dirigenti (1,9%) e quadri (1,8%). Per quanto riguarda il settore pubblico si segnala l'avvio di nuove iniziative per identificare le tematiche tecnologiche e aree di applicazione da proporre agli Enti, la definizione di nuove figure o il rafforzamento di alcune figure già esistenti - ad esempio Demand Manager, Service Manager o Project Manager - che dispongano di competenze

verticali, di business e normative a supporto delle attività di implementazione tecnologica oltre alla costituzione di centri di competenza focalizzati su specifici processi e servizi. Da qui cresce la necessità di adeguare alla trasformazione digitale gli skill tecnologici e manageriali già presenti nelle strutture. Un obiettivo impegnativo vista l'età media più elevata delle risorse ad oggi impiegate nelle Società Ict in house e, soprattutto, negli Enti pubblici; dall'altro, diventa sempre più importante mettere in atto meccanismi di attrazione dei talenti e, soprattutto, di talent retention, dato il persistere delle misure di spending review che si traduce, nella quasi totalità dei casi, in un blocco di nuove assunzioni. Per quanto riguarda l'adeguamento degli skill, è frequente l'avvio di attività di qualificazione delle competenze interne, mentre le principali iniziative di talent retention si basano su attività di formazione e certificazione tecnica, sulla promozione della mobilità interna per favorire job rotation, cross fertilization delle risorse, e - meno frequentemente - su iniziative che puntano ad aumentare il benessere degli addetti (smart working).