Tiratura: 418.511 Diffusione: 322.858

CORRIERE ECONOMIA

Settimanale

Data 25-01-2016
Pagina 37
Foglio 1

Occupazione Il collegamento tra Università e mondo del lavoro resta debole (ma non per tutti). Servono certificazioni di qualità e percorsi innovativi

Economia 2.0 Dove la carriera digitale è più spedita

Esperti nella gestione dei rischi, nel marketing e nell'elaborazione di previsioni: ecco le figure più ricercate dalle aziende

DI **BARBARA MILLUCCI**

In Italia si fa ancora troppa poca formazione digitale: solo il 30% delle aziende organizza da 5 a 10 giornate di formazione tecnologica per dipendente l'anno, mentre il 40% non va oltre le 3 giornate. In media, sono 6,2 le giornate annue pro-capite dedicate alla formazione tecnologica nelle aziende nel settore dell'Information e communication technology, 3 negli altri comparti e 4 nella pubblica amministrazione.

È quanto emerge dall'Osservatorio delle competenze digitali, condotto dalle associazioni Ict (Aica, Assinform, Assintel e Assinter Italia), promosso da AgID (Agenzia per l'Italia Digitale), realizzato da NetConsultingcube. Secondo la survey, che ha interpellato per lo più società informatiche del Nord Italia, i settori in cui maggiormente investono le pmi sono il cloud computing e la digitalizzazione di flussi e processi (80%), Mobile Applications e Analytics (75%), Big Data (50%), ecommerce e Mobile Payment (circa 40%), solo il 20% in domotica. I profili più ricercati nelle aziende ad alto contenuto tecnologico sono *il Security Specialist*, ovvero chi assicura l'implementazione della politica di sicurezza aziendale, e l'Enterprise Architect, che progetta e mantiene l'architettura It, trovando l'equilibrio tra le opportunità tecnologiche e i requisiti di business. In particolare, «gli ambiti più critici dove non si trovano professionisti sono: l'area della gestione del rischio/sviluppo delle previsioni (46%), innovazione/sviluppo business plan (42%), ingegneria dei sistemi/marketing digitale (37%) ed esperti nel supporto al cambiamento (32%)» dichiara Giancarlo Capitani, presidente della società di consulenza Netconsulting cube.

Troppa distanza

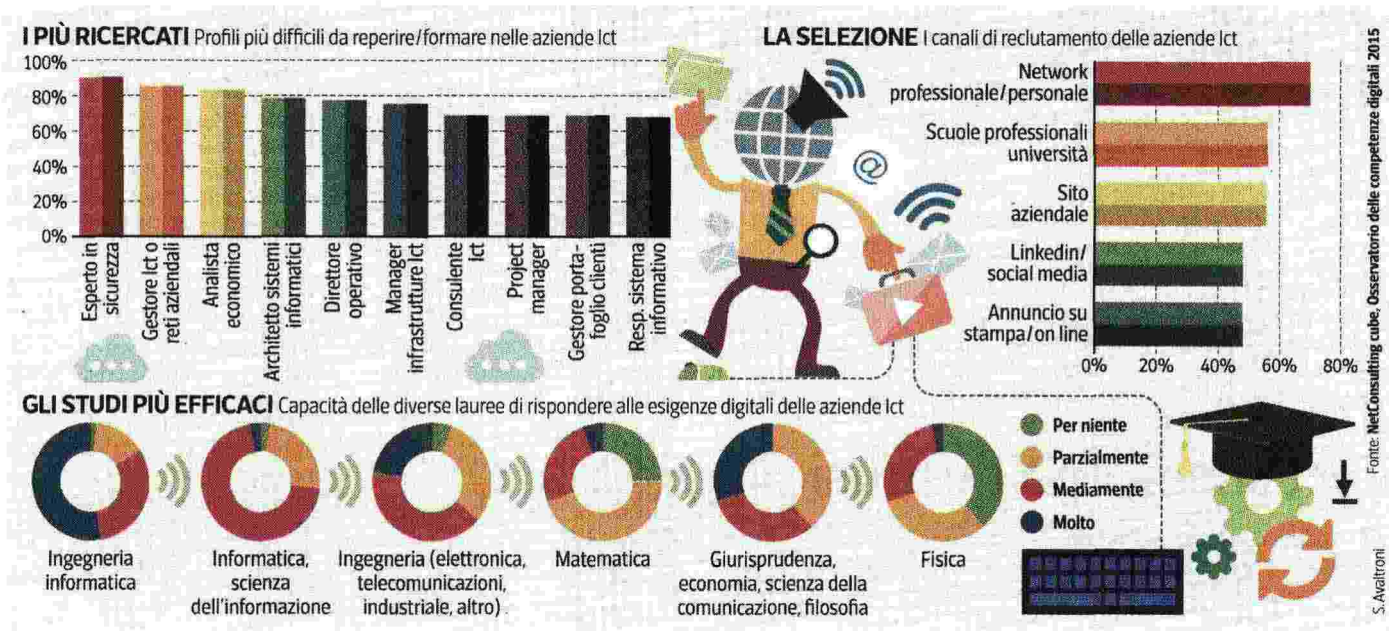
Ancora una volta il sistema universitario, con i suoi percorsi formativi non soddisfa appieno le esigenze delle aziende Ict (43%). Non è di certo una novità che le lauree più accreditate per trovar lavoro siano Informatica, unitamente ad altri indirizzi di Ingegneria, ma le aziende vorrebbero che i dottori fossero maggiormente certificati. L'80% chiede infatti «un sistema di certificazione delle competenze tecniche, soprattutto per soddisfare requisiti tecnici e di compliance, sempre più stringenti nella partecipazione a gare pubbliche o private — prosegue Capitani —. Oltre alle certificazioni, è necessario realizzare una piattaforma nazionale dei contenuti didattici digitali, introdurre innovativi percorsi di formazione accademici, promuovere attività di tutoraggio extra curricolari».

Dolente il capitolo retribuzioni. Nel settore Ict, le busta paga sono più basse rispetto alla media generale, soprattutto per i dirigenti (-1,2%) e quadri (-2,9%), mentre sembra andar meglio per gli impiegati (+3,6%). Nel passaggio scuola-lavoro, emerge invece che il 60% delle aziende instaura rapporti continuativi con il mondo accademico, finalizzati prevalentemente ad assorbire risorse già formate per attività di stage, nonché di supporto a tesi di laurea sperimentali ed il 57% partecipa a Career Day.

Il reclutamento

Alle pmi servono dunque esperti digitali, ma dove li trovano? Circa il 70% delle aziende Ict interpellate dichiara di affidarsi al network personale-professionale, mentre il 50% accede alle banche dati delle università. Ci sono poi i canali digitali di recruitment sempre più usati dai direttori del personale. Oltre il 50% pubblica le vacancy sul proprio sito aziendale, il 40% dichiara di utilizzare Linkedin e il 40% pubblica annunci di ricerca personale su stampa o web.

Ancora limitato (meno del 30%) il ricorso al job posting, la pubblicazione di annunci internamente all'azienda finalizzati a reclutare risorse già presenti per ricoprire ruoli vacanti. Ma una volta assunto un laureato l'azienda hardware o software come lo aggiorna? «L'87% tramite il training on the job (affiancamento) l'81% attraverso percorsi formativi interni ed oltre il 50% si rivolge al coaching, finalizzato a migliorare le potenzialità del singolo per raggiungere obiettivi manageriali e del team», continua Capitani. Infine, per coprire i costi per l'aggiornamento il 54% delle pmi ad alta tecnologia ricorre a fondi interprofessionali, mentre il 7% a finanziamenti pubblici.



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

Codice abbonamento: 093916

Aica