

SPECIALE | Skill e IT

# SERVONO RISORSE CON SKILL SPECIFICHE MOLTO DIVERSIFICATE

Il recruiting in ambito IT è sempre più strategico per tutte le aziende

**1** Il 2020 ha portato sicuramente a un'accelerazione delle esigenze digitali delle imprese con una richiesta crescente - e in questo momento decisa - di alcune figure specifiche del mondo ICT, soprattutto legate alla progettazione di soluzioni per l'interazione di aziende, PA, cittadini e alle professionalità legate al mondo Cloud, Data e IoT. Come dimostrano i dati recentemente presentati dall'Osservatorio promosso da Aica, Anitec-Assinform, Assintel e Assinter Italia, con l'Università Bicocca, tra le figure più ricercate

emergono quella del Solution Designer, Cloud Specialist, Quality Assurance Manager e del Digital Transformation Manager. Il mix di competenze richiesto ai nuovi professionisti ICT unisce alle competenze digitali, preponderanti, quelle non digitali e le soft skills, sempre più valorizzate anche nelle figure più tecniche, non solo in quelle manageriali.

Il nostro Gruppo ha un fronte di intervento molto ampio, quindi abbiamo necessità di risorse con skill specifiche molto diversificate. Possiamo fare due esempi rappre-

sentativi: per i servizi Multicloud occorrono architetti e gestori con competenze sia sistemistiche, sia di programmazione Java, per poter gestire la continua evoluzione delle funzionalità offerte dalla piattaforma e interagire correttamente con gli sviluppatori delle applicazioni. Sul fronte applicativo, invece, l'attuale successo che stanno avendo le piattaforme ERP e CRM Microsoft (Dynamics 365) costituisce per noi una gran-

de opportunità di ulteriore crescita che però richiede di disporre di un numero maggiore di team leader in grado di prendersi in carico e governare correttamente i grandi progetti, che rappresentano il nostro target principale. In que-

sto contesto, peraltro, la dinamica dei continui rilasci di nuove release rende necessario dotarsi di persone realmente appassionate e dedicare parte del loro tempo al continuo aggiornamento tecnologico.

**2** Retelit è ormai un grande squadra che, forte della recente integrazione con Gruppo PA e Brennercom, conta ormai oltre 600 dipendenti che "coprono" un ventaglio molto ampio di competenze tecniche e manageriali. Attuiamo percorsi di valorizzazione e formazione delle competenze interne, in modo da poter contare sulla crescita delle

nostre persone. In un settore in così rapida e continua trasformazione

come il nostro, è necessario essere in grado, parallelamente, di attrarre talenti dall'esterno. Le figure che abbiamo citato prima, per esempio, sono, in entrambi i casi, risorse da acquisire principalmente all'esterno: senior con più di 5, se non 10 anni di esperienza. In alcuni casi, quello a

cui bisogna far fronte per un'azienda come la nostra è la ricerca di professionalità ancora non abbondanti sul mercato. In generale possiamo dire che il recruiting in ambito IT sta diventando un'attività strategica fondamentale per tutte le aziende, dalle piccole alle grandi, e una missione impegnativa per i responsabili HR. Resta fondamentale predisporre e condurre sistematicamente iniziative di rafforzamento dei soft skill per garantire, anche nei profili più tecnici, la capacità decisionale che viene richiesta in misura sempre maggiore anche nei profili professionali in organizzazioni, come la nostra, in continua evoluzione.



Francesco Fontana,  
Chief  
Transformation  
Officer di Retelit



**IL MIX DI COMPETENZE  
RICHIESTO AI NUOVI  
PROFESSIONISTI UNISCE  
ALLE COMPETENZE  
DIGITALI, ANCORA  
PREPONDERANTI,  
QUELLE NON DIGITALI**