

#lavoratorecercasi

L'Italia hi-tech senza 45mila tecnici

Il fabbisogno. Tra il 2019 e il 2021 le imprese del settore Ict rischiano di non trovare sviluppatori, consulenti e analisti

Nodo formazione. La rete Its per la specializzazione tecnica è al palo: 20mila iscritti contro gli 800mila della Germania

Antonio Larizza

«Non c'è mai stato, nella Storia, un momento migliore per essere un lavoratore con competenze speciali e la giusta formazione: con le tecnologie oggi disponibili, queste persone possono creare e attrarre valore in ogni campo». Erik Brynjolfsson e Andrew McAfee, studiosi del «Center for digital business» del Mit di Boston, nel loro libro *La nuova rivoluzione delle macchine* (Feltrinelli, 2015) divenuto un classico nel dibattito sul futuro del lavoro, incoraggiano il lettore in cerca di una direzione ma, subito, lo mettono in guardia. «Tuttavia - ecco l'avvertimento - non c'è mai stato un momento peggiore per essere un lavoratore con competenze e abilità ordinarie: robot, computer e altri dispositivi digitali stanno acquisendo queste capacità di base con un ritmo frenetico e inarrestabile».

Nelle rivoluzioni si vince o si muore. In questa prospettiva, i robot che rubano lavoro agli uomini sono solo «dolori di crescita di un'economia che si sta radicalmente riorganizzando», per dirla con le parole di Brynjolfsson. Nella fabbrica 4,0 la crescita ci sarà, anche in termini occupazionali, ma solo per i lavoratori con «competenze speciali». Lo dicono le statistiche.

In Italia, tra il 2019 e il 2021 le sole imprese del settore Ict (tecnologie dell'informazione e della comunicazione) avranno bisogno di quasi 45 mila tecnici. Un fabbisogno che il mercato difficilmente riuscirà a soddisfare. La previsione è frutto di un'elaborazione Confindustria (area Lavoro, welfare e capitale umano) su dati Istat e Unioncamere. E trova solide conferme anche in altre fonti. Secondo l'ultima edizione dell'«Osservatorio delle competenze digitali» (condotto da Anitec-Assinform, Aica, Assintel e Assinter Italia), la stima del fabbisogno del settore Ict sale a 62.359 lavoratori, nello scenario più conservativo, e fino a 88.358 in quello più spinto. L'Osservatorio calcola che i lavoratori più ricercati (e meno trovati dalle aziende) saranno sviluppatori (49,1%), consulenti Ict (16,3%), analisti di sistema (7,5%) e specialisti in media digitali (6,1%). Seguiti da specialisti di big data, machine learning, cybersecurity e intelligenza artificiale.

Il ritardato degli Its

«Le competenze digitali sono l'unico investimento strategico per il lavoro che cambia», spiega Laura Di Raimondo, direttore Assintel, l'associazione che riunisce le imprese della filiera Tlc. Una sfida che si può affrontare solo «ripensando gli attuali modelli educativi: oggi per molte professioni emergenti non esistono percorsi formativi adeguati».

Il riferimento è al potenziale inespresso degli Istituti tecnici superiori (Its). Il solo canale di formazione terziaria professionalizzante presente in Italia - nato nove anni fa per formare tecnici altamente specializzati in aree tecnologiche strategiche - non è mai decollato. Gli allievi italiani iscritti agli Its sono meno di 20mila, contro i qua-

si 900 mila studenti delle Fachhochschule tedesche e i 250mila delle scuole francesi. Tutto questo nonostante l'80% dei diplomati Its lavori a 12 mesi dal diploma (dati Miur), percentuale che sfiora il 100% nel Nord Est, dove proprio ieri la Corvallis di Padova ha annunciato la nascita del primo Its ospitato all'interno di un'azienda (si veda l'articolo).

Competenze a prova di futuro

Nell'epoca della trasformazione digitale la formazione «deve essere continua - aggiunge Di Raimondo - per dare sostenibilità sul lungo periodo al capitale umano, dotandolo di un mix di competenze in evoluzione e, proprio per questo, a prova di futuro». Anche in questo caso le statistiche possono orientare le decisioni. Secondo una ricerca appena condotta da Bynata per ServiceNow su 1.820 professionisti europei assunti a tempo indeterminato in aziende con più di 500 dipendenti, dopo che queste hanno adottato alti livelli di automazione, il 62% dei lavoratori si dichiara più soddisfatto, il 71% riporta maggiore soddisfazione dei clienti, il 72% ammette un miglioramento della produttività e il 62% dichiara di avere più tempo per le attività creative.

Generazione «digital maker»

Nella filiera rappresentata da Asstel, cuore del settore italiano dell'Ict, negli ultimi 4 anni i dipendenti con un'età maggiore di 55 anni hanno raddoppiato la loro quota, passando dal 6 al 12% della forza lavoro. Anche a causa dell'aumento dell'età pensionabile previsto dalla Riforma fornero. «Per il nostro settore è decisivo sviluppare iniziative di *reskilling* e trasformazione professionale», spiega Di Raimondo, che ricorda l'importante sperimentazione avviata con il «Contratto di espansione» introdotto dal decreto Crescita: «Uno strumento - spiega - con cui sarà possibile offrire prospettive a giovani e percorsi di aggiornamento o di uscita sostenibili a chi è nel mondo del lavoro da molto tempo».

Ogni rivoluzione industriale ha richiesto, per dare frutti, anche una mutazione della forza lavoro e del suo modo di pensare l'azienda, di partecipare alla produzione, di immaginare beni e servizi. Come quando, circa 120 anni fa, le fabbriche americane iniziarono a elettrificare le proprie linee di produzione, contribuendo al compimento della seconda rivoluzione industriale. In quelle fabbriche, però, la produzione non crebbe per i successivi 30 anni. Un tempo sufficiente affinché i dirigenti che avevano introdotto quell'innovazione andassero in pensione. Quelle persone avevano sostituito le macchine a vapore con motori elettrici, ma non avevano riorganizzato le fabbriche per sfruttare i vantaggi dell'elettricità. Lo fece la generazione successiva, che oggi chiameremo la generazione dei «digital maker». Se la scuola deve essere capace di formarli, le imprese devono essere in grado di attrarli e non farli scappare.

antonio.larizza@ilssole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il maestro robot e.DO è un robot Comau che insegna materie scientifiche, con percorsi didattici disponibili anche per alunni della scuola primaria

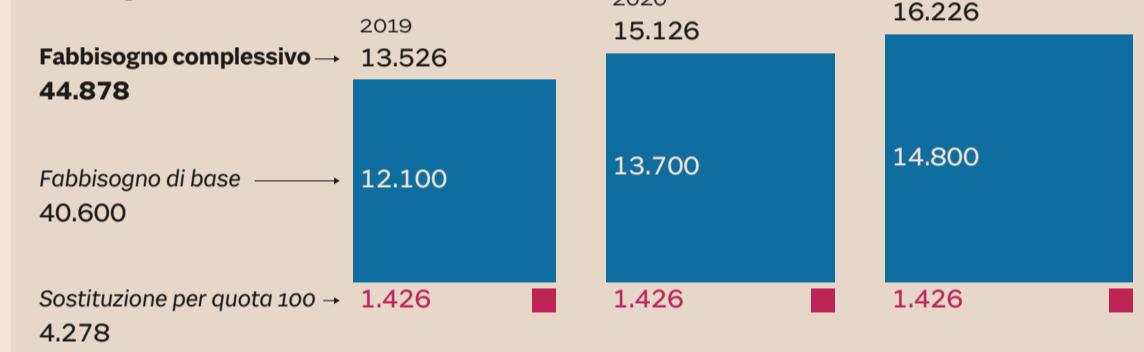


#lavoratorecercasi

Inizia con questa puntata sul comparto dell'Ict una serie di inchieste sull'Italia delle imprese pronte ad assumere ma impossibilitate a farlo per la carenza di profili adeguati sul mercato. A seguire, i riflettori si accenderanno sui settori meccanica, alimentare, moda, chimica e legno arredo

Il gap domanda-offerta nel settore Ict

L'EVOLUZIONE NEL TRIENNIO



RIPARTIZIONE TERRITORIALE

Totale Italia	1 Nord Ovest	2 Nord Est	3 Centro	4 Sud e Isole
44.878	17.460	10.640	10.149	6.629

L'ESPERIMENTO

A Padova la scuola è nella fabbrica

In Corvallis nasce il primo Its «residenziale»: tutto il corso si svolge in azienda

Barbara Ganz

PADOVA

Profili introvabili? A Nordest, per la prima volta si sperimenta il modello di Its «residenziale» direttamente in azienda, con un salto di qualità nella co-progettazione e apprendimento *on the job* e nella proposta a giovani e famiglie.

Il progetto riguarda un corso triennale biennale, professionalizzante, con avvio a Padova in ottobre per formare 25 professionisti nello sviluppo di applicazioni aziendali web e cloud (tecnico cloud back end developer). Figure già richiestissime dal mondo del lavoro, ma pressoché

introvabili. La proposta firmata da Assindustria Veneto centro Imprenditori Padova Treviso con Fondazione ITS Kennedy di Pordenone (di cui l'Associazione è socio fondatore) in collaborazione con Fòrema, già presentata alla Regione Veneto, supera in qualche modo perfino il modello duale delle Fachhochschule tedesche, che pure hanno ispirato gli ITS italiani. Il corso full time, rivolto a diplomati da ogni regione d'Italia, si articolerà in 1.200 ore di formazione e 800 di tirocinio, con una forte commistione tra apprendimento d'aula e non. Il tutto, ecco la novità, in un *continuum* senza soluzione tra formazione e apprendistato in quanto l'intero corso si svolgerà all'interno di Corvallis di Padova, big player dell'information technology in Italia, con 30 anni di esperienza, 21 sedi e data center e oltre 1.500 dipendenti. L'azienda ha scelto di in-

vestire risorse (60mila euro che raddoppiano con il tutoraggio, su un valore del progetto di 340mila nel biennio coperto da cofinanziamento pubblico-privato), ma anche organizzazione e persone per una sperimentazione da replicare magari in altre aziende e rendere strutturale. Corvallis allestirà aule dedicate e comfort zone per i 25 allievi, metterà a disposizione esperti, docenti e tutor aziendali, garantirà l'inserimento in progetti di ricerca & sviluppo concreti nel contesto aziendale per migliorare competenze tecniche e soft skill, e l'assunzione per chi supererà brillantemente l'esame finale. Le pre-selezioni si svolgeranno mercoledì 17 e giovedì 25 luglio alle 10 nella sede di Assindustria Veneto centro-Fòrema a Padova. Iscrizioni entro le 12 del 15 luglio su www.iscrizione-itsacademy.it.

25

ASPIRANTI TECNICI IN AULA

È il numero di professionisti nello sviluppo di app aziendali e web ecloud che saranno formati con il corso Its che partirà all'interno della Corvallis di Padova

MEZZANZANICA (CRISP)

«I talenti si attraggono liberando la creatività»



Elaborare l'informazione

Mario Mezzanatica è uno dei curatori dell'«Osservatorio delle competenze digitali 2018». È direttore del dipartimento Statistica e metodi quantitativi dell'Università Bicocca di Milano e del Centro di ricerca interuniversitario per i servizi di pubblica utilità (Crisp)

Anche l'organizzazione aziendale deve accettare la sfida del cambiamento

Pierangelo Soldavini

«La priorità oggi per l'Italia è investire nella relazione tra la ricerca e la produzione per allineare i due mondi in modo che siano in grado di adeguare gli strumenti e la cultura alle nuove esigenze di innovazione, ma anche per creare percorsi di *reskilling* delle persone interne». Non ha dubbi Mario Mezzanatica, docente dell'Università Bicocca di Milano e direttore del centro di ricerca Crisp, nell'indicare la via per cercare di risolvere il nodo del *mismatch* tra domanda e offerta di profili professionali.

Quindi non è solo una questione di adeguamento del percorso di formazione scolastica?

«Senz'altro la formazione di base deve cambiare per rispondere alle nuove esigenze del mondo del lavoro futuro: si deve partire dalla scuola primaria fino all'università con percorsi che integrino le competenze tecniche con le *soft skills*, sempre più necessarie. Ma, tenendo conto dell'invecchiamento della popolazione e quindi dell'obsolescenza delle *skill* possedute dai lavoratori più anziani, una priorità è rappresentata dalla necessità di interventi di *reskilling* del personale. Una delle sfide fondamentali oggi nel mondo del lavoro è l'esigenza di una formazione continua per garantire la crescita professionale e umana delle persone per permettere di tenere il passo di un mondo del lavoro che cambia rapidamente e valorizzare al meglio la creatività personale».

Bastano le competenze digitali a serve altro per l'adeguamento?

«L'aspetto culturale è senza dubbio predominante. Il mercato del lavoro sta trasformandosi sotto l'influsso di diversi fattori, a partire dall'innovazione tecnologica che cambia processi di produzione, organizzazione e relazioni in maniera estremamente rapida. La competenza è necessaria, ma diventa prioritaria l'accettazione della sfida del cambiamento complessivo di tutto il modo di fare impresa, se no si rischia di fermarsi alle mere tecnicità, perdendo di vista le opportunità che si creano. Recentemente mi è capitato il caso di un'azienda primaria che non riusciva ad attrarre talenti nell'area *data analytics*, fondamentalmente perché i ragazzi si trovavano ipotesi di lavoro di vecchio stampo. Una volta che è stata creata un'organizzazione in grado di liberare la creatività in termini di innovazione, si è innescato un processo virtuoso che ha portato alla creazione di nuovi prodotti e servizi di successo».

Il management delle aziende è preparato a questa sfida?

«Ci sono manager che colgono la necessità del cambiamento mettendosi in gioco personalmente per guidare la transizione creando nuovi strumenti e nuove opportunità. Ma ci sono anche manager che si riempiono la bocca con parole e concetti di moda, senza modificare la sostanza della cultura aziendale. Quelle che risultano essere più in difficoltà sono le strutture burocratiche, come la Pubblica amministrazione».

Quali sono le competenze più richieste dal punto di vista digitale?

«Quello che emerge dall'Osservatorio delle competenze digitali 2018 è la crescente pervasività del digitale in tutte le professioni, anche in quelle non strettamente Ict. Per questo non sono più sufficienti le competenze tecniche di base, date ormai in buona parte per scontate, mentre diventano discriminanti quelle che permettono di muoversi in autonomia sui fronti a maggior valore aggiunto per la profilazione e la relazione con il cliente. Da questo punto di vista sono fondamentali la capacità di analisi dei dati, sotto tutti i punti di vista, la conoscenza dell'uso di applicativi per creare soluzioni innovative e la capacità di utilizzare i social media per migliorare le capacità relazionali dell'azienda. La base rimangono comunque le *soft skills*, quelle alla base della capacità di adattamento al cambiamento e alla formulazione dell'organizzazione aziendale».

IERI L'ALLARME DEL CEO

Il piano di Fincantieri per il personale che non c'è

Dai meccanici di bordo ai motoristi, mancano 6mila addetti. Accordo con il Miur

Celestina Dominelli

Addetti alle ponteggiature e agli impianti provvisori, meccanici di bordo, pittori e cementisti. E ancora, montatori di condotte, carpentieri, installatori di tubi e scafi, ma anche tracciatori, molatori, arredatori e motoristi. È assai variegato l'elenco dei profili tecnici che Fincantieri stenta a rintracciare e su cui mercoledì ha lanciato un allarme l'ad del gruppo, Giuseppe Bono. Un fabbisogno che il ceo ha stimato in 5-6mila persone nei prossimi 2-3 anni, considerando anche le professionalità garantite dall'indotto, e che servirà per sostenere il portafoglio ordini «record» di 103 unità (dato del

2018) con consegne fino al 2027.

Per la sola Fincantieri, si tratta di 1.500 assunzioni nei prossimi anni focalizzate nei due poli principali del gruppo, Friuli Venezia Giulia e Liguria, anche se la domanda di nuovi occupati investe tutte le nove sedi sparse per la penisola. Perché è vero che il fabbisogno più importante riguarda le aree in cui è concentrata la produzione crocieristica (Monfalcone, Marghera, Ancona e Sestri Ponente), ma la richiesta di manodopera specializzata è forte anche nei cantieri attivi sul militare (Riva Trigoso e Muggiano), come pure oltreconfine. È il caso, come ha ricordato anche Bono, dei siti rumeni di Tulcea e Braila che fanno capo alla controllata Vard (offshore) e che, per effetto della diversificazione delle attività, costruiscono oggi anche blocchi e sezioni di navi da crociera in sostegno di alcuni cantieri italiani. Da qui la necessità crescente anche in Ro-

mania di operai sempre più specializzati che, per ora, l'azienda ha tamponato impiegando lavoratori da un altro dei cantieri di Vard, in Vietnam.

Fin qui il fabbisogno nei livelli operativi, ma Fincantieri insegue anche altri profili. Tra le posizioni ancora aperte per il 2019 (circa 300), spicca infatti la ricerca di risorse per la pianificazione e controllo e per l'informazione technology (It). Insomma, la lista è lunga. Così l'azienda è corsa ai ripari mettendo in campo una serie di iniziative per colmare il gap. Dal protocollo, siglato nel novembre 2018, con il Miur per rafforzare il rapporto tra Its e settore metalmeccanico, all'ultimo tassello, a fine giugno, frutto dell'intesa che Fincantieri aveva firmato nel 2018 con regione Liguria e sindacati: l'avvio del corso di tecnico superiore per la produzione presso l'Accademia della marina mercantile.

300

LE POSIZIONI APERTE

Tra le posizioni ancora aperte per il 2019 spicca la ricerca di risorse da impiegare nell'area pianificazione e controllo o di tecnici della funzione It

L'EDITORIALE

LAVORATORE CERCASI

di Fabio Tamburini

— Continua da pagina 1

Quali sono le figure professionali mancanti? Come mai questo accade? Di chi sono le responsabilità? Che strade è possibile seguire per rimediare? E ancora: in che misura pesa il livello delle retribuzioni proposte? Come si stanno muovendo le imprese? C'è un tentativo di cambiare l'offerta da parte del mondo della scuola? Un ruolo, forse, potranno svolgerlo i

protagonisti dei provvedimenti decisi dal governo attuale: dai cosiddetti navigator, le nuove figure professionali volute per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, alla riforma dei centri per l'impiego. Personalmente seguo i segnali di cambiamento con un certo scetticismo, ma sono pronto a ricredermi. Nell'attesa come *Sole 24 Ore* siamo impegnati a denunciare la realtà attuale, decisamente consolante e inaccettabile.

Su isole24ore.com

SUL WEB

Segui l'iniziativa del Sole 24 Ore #lavoratorecercasi su tutti i profili social del gruppo

© RIPRODUZIONE RISERVATA