

## Competenze Digitali: in crescita anche nelle professioni tradizionali

Competenze Digitali: in crescita anche nelle professioni tradizionali. Presentato l'Osservatorio delle Competenze Digitali 2018, condotto da Aica, Anitec-Assinform, **Assintel** e Assinter Italia, in collaborazione con MIUR e AGID. Non basta più guardare al gap di specialisti ICT, ora bisogna anche guardare alla capacità di rispondere alla crescente domanda di abilità (skill) digitali nelle professioni tradizionali. In tutti i settori e in tutte le funzioni aziendali, posizioni più avanzate richiedono competenze digitali, non per creare applicazioni o gestire sistemi, ma per servirsene con efficacia: per comunicare, vendere, produrre, amministrare, gestire il personale, e così via. Alla sfida di investire nelle competenze specialistiche, si aggiungono così quelle di adeguare i percorsi formativi e sostenere l'aggiornamento **digitale** di milioni di lavoratori attraverso la formazione continua. Sono queste le conclusioni della quarta edizione dell'Osservatorio delle Competenze Digitali - condotto dalle principali associazioni ICT in Italia AICA, Anitec-Assinform, **Assintel** e Assinter Italia con il supporto di CFMT, Confcommercio, Confindustria e in collaborazione con MIUR e AGID - che ha esteso l'osservazione alle professioni non informatiche, quelle in cui si colloca il grosso degli occupati e dei candidati all'assunzione. L'osservazione si è avvalsa di "elaborazioni big data" di informazioni contenute in 540 mila ricerche di personale via Web per 239 figure professionali avvenute nel 2017, e di ulteriori rilevazioni e focus group per i settori dell'Industria, del Commercio e dei Servizi, con particolare riferimento alla manifattura della meccanica e del fashion, al piccolo commercio al dettaglio della moda, all'hospitality (alberghi-ristorazione) e al settore pubblico. Skill digitali: oramai irrinunciabili in tutti i mestieri. Il peso degli skill digitali (DSR-Digital Skill Rate) nei più diversi mestieri continua a crescere e una componente imprescindibile delle professioni non informatiche, sia per le attività caratteristiche dell'azienda (Core) che per quelle di Supporto e Management. È nell'Industria che il fenomeno è più evidente: il DSR va dal 20% medio per le professioni di Supporto e Management al 17% medio per le figure Core, con punte più elevate nella produzione, progettazione, ricerca e sviluppo, nel marketing e nella gestione delle risorse umane. Rispetto al 2014, nel 2017 si è riscontrato un incremento del DSR del 4% per le professioni dell'area di Supporto e Management e del 2% per quelle dell'area Core. Un andamento simile, seppure meno marcato, è nei settori dei Servizi e del Commercio. Nei Servizi, il DSR medio va dal 14% per le figure di Supporto e Management al 13% per le figure professionali Core, ove il DSR è



The screenshot shows the Data Manager Online website interface. At the top, there's a navigation bar with 'LOGIN' and 'REGISTRATI'. Below it, the 'Data Manager Online' logo is displayed alongside a banner for 'SAVE THE DATE WeChange Forum 2018' on 'Giovedì 21 giugno'. The main content area features the article title 'Competenze Digitali: in crescita anche nelle professioni tradizionali' with a sub-image of a man in a suit using a red laptop. To the right, there are social media sharing icons (Facebook, LinkedIn, Twitter, Google+, YouTube) and a search bar. Below the article, there are social media icons and a small text block: 'Presentato l'Osservatorio delle Competenze Digitali 2018, condotto da Aica, Anitec-Assinform, Assintel e Assinter Italia, in collaborazione con MIUR e AGID.' Further down, there's a section titled 'ULTIME DAL MONDO STARTUP' with several news snippets, including 'Il modello cinese alla conquista del mondo' and 'Parrot lancia le start-up tecnologiche in Africa'.

cresciuto del 3% dal 2014 al 2017. Nel Commercio, l' indicatore presenta valori medi del 13% per le figure di Supporto a Management e del 12% per quelle Core. Cresce la richiesta di competenze digitali più avanzate. L' osservazione si è estesa anche ai diversi tipi di competenze digitali richieste: Applicative (capacità di usare strumenti e software nei processi operativi e decisionali), Tecniche ICT (vicine alle specialistiche, su soluzioni e piattaforme tecnologiche), di Base (per l' uso quotidiano di strumenti informatici) e di Brokeraggio Informativo (utilizzo di strumenti informatici per lo scambio di informazioni e la comunicazione). Significative le differenze riscontrate nei diversi settori. Gli skill digitali di Base pesano per il 41% nell' Industria, il 49% nei Servizi e il 54% nel Commercio; gli Applicativi per il 40% nell' Industria, il 25% nei Servizi e il 21% nel Commercio; quelli di Brokeraggio per il 12% nell' Industria, il 16% nei Servizi e il 20% nel Commercio; quelli Tecnici ICT per il 7% nell' industria, il 10% nei Servizi e il 4% del Commercio. Separando gli skill di Base dagli altri, definiti come skill avanzati, si nota come la domanda di skill di base prevalga solo nel Commercio, mentre nell' Industria e nei Servizi prevalgono gli skill avanzati, visti come fattori di una più evoluta professionalità. E questo si accentua per le attività più tipiche dell' azienda (Core) ove la rilevanza media degli skill avanzati sale al 63% nell' industria e al 41% nei Servizi. Più competenze digitali, più competenze soft. Si è riscontrata una forte correlazione tra skill digitali e soft skill, e cioè quelle abilità trasversali un po' a tutti mestieri che connotano comunque una più evoluta professionalità: apertura al cambiamento, conoscenza dell' inglese, problem solving, team working, pensiero creativo, capacità di parlare in pubblico, di gestire il tempo e di comunicare con i clienti. La presenza di soft skill è infatti uguale o maggiore rispetto alla media di settore nelle professioni con DSR più elevato, con rispettivamente 35% nel Commercio, 36% nei Servizi e 35% nell' Industria. e-Leadership in crescita ma non ancora pervasivo. Il percorso verso una maggiore consapevolezza dell' impatto del **digitale** sul valore del business non è ancora completato in diversi ambienti del management italiano, per motivi di ordine anagrafico, legislativo o semplicemente culturale. Ne risulta che è ancora troppo elevata la quota di aziende ed enti in cui la transizione al **digitale** è ancora a un livello troppo basso nella scala delle priorità strategiche rispetto all' effettiva urgenza, malgrado la quota crescente di competenze digitali richieste nelle funzioni direttive e manageriali. Ricerca e fidelizzazione dei talenti e riconversione al **digitale** variano da settore a settore. Un ulteriore zoom ha riguardato cinque settori, molto specifici - Industria Meccanica, Industria della Moda, Dettaglio Moda, Hospitality (alberghi e ristorazione), Settore Pubblico - a riguardo delle necessità e delle tendenze a reperire o formare competenze digitali. Molte le differenze: nell' Industria Meccanica, ove l' indice medio di pervasività del **digitale** (DSR) nelle professioni è del 26%, cresce la necessità di competenze digitali nelle Direzioni. La funzione del Personale, anche in ottica Industria 4.0, è sfidata a sostenere la ricerca e la formazione di competenze in linea con l' innovazione **digitale**, a diffondere la cultura **digitale** in tutte le aree e modernizzare l' approccio alla ricerca e ritenzione dei talenti anche puntando sui canali Web e sull' immagine; nell' Industria della Moda, ove l' indice DSR è mediamente più basso, si chiedono competenze digitali per le figure a più elevata professionalizzazione (nel 59% dei casi). Il reclutamento, il mantenimento e la conversione al **digitale** avviene nei modi più diversi, dalla formazione strutturata al training on the job, ma per un numero limitato di figure, poiché il problema del settore oggi è quello della forte carenza di figure base per le attività di fabbrica; nel Piccolo Dettaglio Moda (meno di 10 addetti) prevale la ricerca di competenze digitali attraverso contratti part-time e, soprattutto, consulenze esterne. Tuttavia, nelle realtà più avanzate, che spesso fanno capo a manager giovani, l' attitudine al **digitale** è una marcia in più per contribuire al successo dell' impresa, e si creano posizioni e percorsi per le risorse da avviare all' attività di gestione del sito web del negozio, dei social, della vendita on-line; nell' Hospitality, e soprattutto nel settore alberghiero, **digitale** è percepito come una necessità irrinunciabile, discriminante fondamentale nella selezione naturale del settore, che opera sempre più su piattaforme on-line. Anche in questo caso, le competenze digitali evolute sono spesso incluse in servizi esterni o consulenze. Tuttavia, le competenze legate all' uso e alla comprensione delle potenzialità del **digitale** sono richieste per più della metà delle figure manageriali, che sono anche quelle su cui si concentrano formazione e politiche di ritenzione; nel Settore Pubblico si è guardato sia agli Enti

che alle Società IT in House (di Regioni, Province Autonome ed Enti Locali). L'evoluzione **digitale** attuata sta sollecitando sia gli Enti che le Società IT in House ad adeguare gli skill tecnologici e manageriali già presenti e a curare i meccanismi di attrazione e ritenzione dei talenti. La dirigenza è l'ambito professionale in cui è più richiesta la disponibilità di competenze digitali. Il reperimento di competenze poggia principalmente sulla riconversione al **digitale** degli addetti già attivi nelle strutture. La criticità maggiore è il blocco del turn-over all'interno del settore pubblico e l'impossibilità, stanti gli attuali vincoli normativi, ad offrire condizioni retributive ai giovani talenti digital che siano competitive con quelle di mercato. Ambiti prioritari di intervento Tutte le evidenze dello studio portano a vedere il **digitale** come componente indispensabile e sempre più importante in tutti i mestieri, nuovi e di sempre. È dunque importante che tutti possano adeguare e arricchire il portafoglio di conoscenze e competenze, così come anche è importante che le aziende possano reperire profili sempre più aggiornati in chiave **digitale**. A questo riguardo, L'Osservatorio ha identificato almeno quattro ambiti su cui impostare nuove iniziative e rafforzare quelle già esistenti: rinnovare i percorsi di formazione in ottica **digitale** a tutti i livelli: dalla scuola secondaria all'università, dalla riconversione professionale alla formazione del management; ridurre l'eterogeneità nella domanda di competenze digitali nelle professioni, a livello settoriale, funzionale o territoriale; sostenere la piena valorizzazione delle opportunità di lavoro legate a competenze digitali non specialistiche, anche nei settori non tecnologici; spingere le capacità di e-Leadership e change management nei ruoli dirigenziali e in tutte le imprese, perché è il management che deve stimolare l'innovazione.

*REDAZIONE DATA MANAGER ONLINE*