

Competenze digitali al top. Ma esiste davvero la volontà di crearle?

Stefano Belviolandi, 6 giugno 2018, 9:00

AUTORITÀ E NORMATIVE

NORMATIVA



E' quanto si è chiesto l'Osservatorio delle Competenze Digitali: il peso degli skill digitali nei più diversi mestieri continua a crescere così come una componente imprescindibile delle professioni non informatiche

Specialisti Ict? Oggi sono un po' superati a scapito di una crescente domanda di abilità digitali applicate alle professioni tradizionali. 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.

La 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, ha esteso l'osservazione alle professioni non informatiche, quelle in cui si colloca il grosso degli occupati e dei candidati all'assunzione. I risultati e le osservazioni sono emerse da elaborazioni da 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.

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 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.

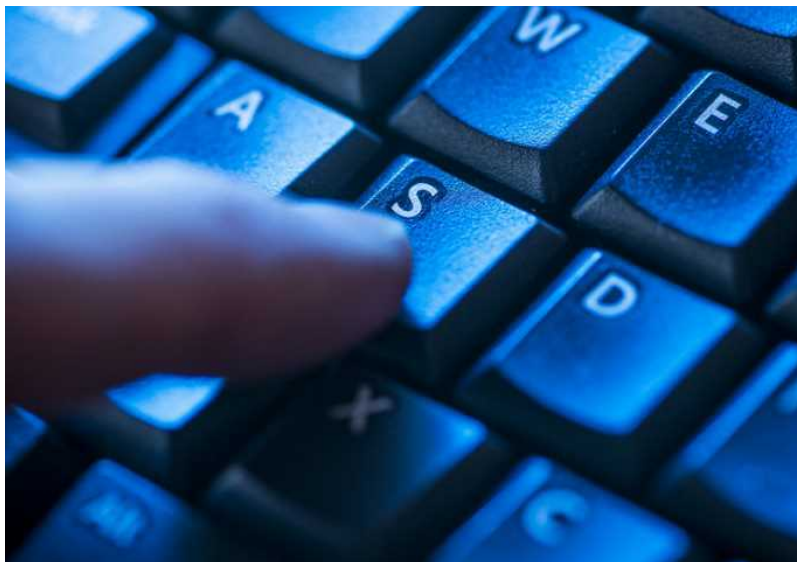
RELATED ARTICLES

In Italia le aziende chiedono i professionisti digitali ma mancano le competenze >

Le aziende aprono alla tecnologia ma sono preoccupate per la disoccupazione >

Aica e Federprivacy promuovono il Privacy Officer >





A caccia di professionisti digitali e e-skills

L'osservazione si è estesa anche ai diversi tipi di competenze digitali richieste: Applicate (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.



Le competenze digitali (e-skills) sono diffuse a macchia di leopardo

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.

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.

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.

Non ci sono commenti

Commento

Nome *

Email *

Commento all'articolo



Autore:

Stefano Belviolandi



[Clicca per leggere la biografia dell'autore ↓](#)

RESTA CONNESSO

Rimani in contatto ▾

NEWSLETTER

LOGIN

Servizi

4G - Verifica la tua copertura
Quiz
Il mio indirizzo IP
Testa la tua banda

Siti

Silicon
ChannelBiz
Download
Ubergizmo
ITweb.tv

Normativa

Privacy
Condizioni per l'utilizzo

Contatti

Contatti
Pubblicità

NETMEDIAEUROPE

Brasile

Germania

France

Italia

Portugal

Spagna

Regno Unito

Mondo