

# EUCIP Conference 2007

“La sfida delle competenze ICT per  
l'Europa 2010  
Esperienze a confronto”

Roma, 23 marzo 2007  
(Confindustria-Sala Giunta-ore 10)

Alberto Tripi  
Presidente  
Confindustria Servizi Innovativi e Tecnologici

La richiesta di servizi innovativi, tecnologie e nuovi contenuti da parte delle famiglie, delle Pubbliche Amministrazioni e delle imprese esprime una **“domanda nuova”** che apre scenari di evoluzione dell’occupazione nelle imprese del settore dei servizi.

**Alla base di questa “domanda nuova” vi è, infatti, una necessità di competenze, di creatività e di skills.**

L’avanzata inarrestabile della Società della Conoscenza rappresenta anche una grande opportunità di nuovo lavoro.

La situazione occupazionale nell’ICT, così come emerge dall’ultima edizione del **Rapporto di Confindustria Servizi Innovativi e Tecnologici**, di cui trovate copia in cartella, va collocata in questo contesto di “nuova domanda” che vede il settore attraversare una **fase di profondo cambiamento**, per effetto principalmente di tre fattori:

- il **forte incremento dell’evoluzione tecnologica**,
- lo **sviluppo della convergenza**,
- l’**evoluzione del *business*** delle aziende e degli assetti di mercato.

<b>I dati che vengono evidenziati dal Rapporto sono molti e stimolano “più letture”</b>
---

Parliamo di numeri importanti, che occupano un posto di tutto rilievo nell’universo dei servizi e, soprattutto, nell’economia dei servizi innovativi.

**Le aziende del settore ICT in Italia ammontano a 112.600 ed occupano 674.000 dipendenti.**

Come tutti i **mercati “giovani”** (l’età media delle imprese ICT è molto più bassa di quella del settore industriale), il **settore ICT** è caratterizzato da:

- **una forte vitalità** (crescente numero di nuove imprese registrate),
- **una forte concorrenza** (elevata mortalità delle imprese),
- **una effettiva difficoltà delle Piccole Imprese a crescere** (riduzione dei margini),
- **ricorso a forme di lavoro flessibile.**

### Cosa succederà nei prossimi anni?

Gli analisti stimano che il duplice effetto di **convergenza** tra mondo Informatico, Telecomunicazioni e *Media* da un lato, e **pervasività delle tecnologie** in tutti i settori dell'economia e della società, dall'altro, sarà molto forte sull'intero settore (lato offerta) e nei settori utilizzatori (lato domanda).

L'**evoluzione dei modelli di business** modificherà profondamente anche le professionalità richieste dal settore, sempre più orientate alla multidisciplinarietà, alla tecnologia, ma anche alle competenze di processo.

Tutto ciò comporta: la necessità di **skills adeguati**; un approccio nuovo alla **qualità delle risorse piuttosto che alla loro quantità**; interventi mirati sulla **formazione continua** nel pubblico e nel privato; la **capacità di individuare le molteplici e continue evoluzioni del mercato**, sapendo cogliere le esigenze di competenze e figure professionali sempre nuove.

Appare vitale, per le aziende, mettere in essere una **capacità di management di lungo respiro** che guardi al mercato di domani, attraverso una **opportuna politica di investimenti e delle risorse umane.**

La gestione delle risorse presuppone, innanzitutto, la **capacità di aggiornare le competenze e le professionalità** rispetto alle esigenze del mercato, sviluppando figure complesse con forti competenze sull'organizzazione e sui processi aziendali.

E presuppone anche l'attribuzione di un **ruolo fondamentale e strategico alla formazione continua**, che deve affiancare le risorse lungo tutta la carriera professionale e non deve essere più vista solo come un costo da ampliare o ridurre ciclicamente: un **asset strategico per l'azienda**, nei servizi e nel manifatturiero, che sempre più dovrà **integrare le risorse "materiali" con quelle "intangibili"**.

#### Lo scenario al 2010

Una **stima proiettata al 2010** prevede che in Italia i nuovi professionisti dell'ICT saranno all'incirca **17.500**, a cui si aggiungeranno circa **3.800 professionisti delle linee di business**: oltre **20.000 addetti** che dovranno trovare condizioni professionali e lavorative idonee alle nuove competenze e ai nuovi mestieri, di cui la nostra economia avrà bisogno.

Oltre al fondamentale impegno delle aziende del settore, **sono indispensabili adeguate politiche governative**.

Queste ultime devono infatti sapere creare un **terreno fertile** per lo sviluppo di un settore – quello dei servizi innovativi e tecnologici – ormai strategico per la crescita dei Paesi evoluti, motore di innovazione e competitività di tutte le aziende utenti.

Sono necessari, quindi, **percorsi formativi che cambiano e si modificano progressivamente**, seguendo - o se possibile anticipando - i *trend* di evoluzione della tecnologia, e che sappiano formare le risorse umane, a partire dai giovani, integrando ampia visione, competenza multidisciplinare, capacità di interpretazione e specializzazione tecnica.

**In questo percorso è fondamentale avvicinare università ed aziende**, attraverso collaborazioni stabili che consentano, da un lato, di trasferire gli

*output* tecnologici delle aziende nei percorsi formativi, dall'altro di trasferire alle aziende i risultati di ricerche e studi universitari.

Occorre **sostenere** in modo diretto le aziende che fanno dell'innovazione, dell'attività di ricerca e sviluppo nonché della formazione un **asset strategico e di business**.

Ad esempio, **premiando e stimolando con sgravi fiscali gli investimenti di piccole e medie imprese** che dedichino parte del proprio fatturato annuo a queste attività, anche incentivandole nel percorso di crescita e di sviluppo di *partnership* con altre realtà dalle caratteristiche simili, sia in Italia che all'estero.

Sempre più nel futuro **gli strumenti di politica industriale andranno orientati anche sugli asset intangibili** e sulla conoscenza.

Questa è la **strada maestra per affrontare la sfida globale**, sia quella dei Paesi avanzati, sia quella, fortissima, dei Paesi in via di sviluppo, che stanno proseguendo nel percorso della crescita economica, non più solo attraverso la produzione dei beni, aiutati dal basso costo della manodopera, ma ormai sempre più attraverso la diffusione e l'utilizzo "*intensive*" delle tecnologie ICT e dei servizi innovativi.

## **Il mercato del lavoro**

**È necessario, infine, adeguare le norme che regolano il mercato del lavoro alle nuova struttura economica** dei paesi avanzati.

L'affermarsi della "Società della conoscenza", basata sull'economia dei servizi, modifica la struttura dell'occupazione attraverso **forme contrattuali che sappiano interpretare lo scenario appena descritto**.

E' in atto un **fenomeno strutturale** che deve essere accompagnato da **adeguate politiche di supporto**, come la formazione continua, in modo da

favorire senza traumi il passaggio dalla vecchia concezione del “posto fisso” a quella della “*flexicurity*”. Questo termine riassume, in una parola, un concetto di nuova occupazione che trova i suoi **elementi di “continuità” nella risposta “flessibile”** alle mutevoli esigenze del mercato.

È la stessa **Commissione europea**, del resto, ad aver fotografato quanto il rapido progresso tecnologico e la globalizzazione abbiano **modificato in profondità la struttura dei mercati del lavoro nei Paesi dell’Unione**.

Il “**Libro Verde sulla modernizzazione del diritto del lavoro**” della Commissione evidenzia che la percentuale di lavoratori con contratti non-*standard* è aumentata **dal 36% del 2001 a circa il 40% della forza lavoro dell’UE-25 nel 2005**.

L’occupazione a **tempo parziale** è aumentata **dal 13% al 18%** dell’occupazione totale negli ultimi 15 anni. Essa ha dato un contributo maggiore (circa il 60%) alla creazione di posti di lavoro dopo il 2000 rispetto all’occupazione standard a tempo pieno.

L’occupazione a **tempo determinato è aumentata dal 12% nel 1998 a più del 14% nel 2005** nell’UE-25.

I contratti a tempo determinato, i contratti a tempo parziale, i contratti di lavoro intermittente, i contratti “zero ore”, ecc. – che la Commissione definisce forme di lavoro non-*standard* – costituiscono oggi **parte integrante delle caratteristiche del mercato del lavoro europeo**.

Sono queste forme di lavoro a dare “continuità” alla domanda di risorse che, avendo caratteristiche del tutto nuove, richiede soluzioni nuove.

Come ha sottolineato anche il **Commissario all’occupazione ed agli affari sociali, Vladimir Spidla**, le forme contrattuali flessibili sono necessarie per permettere all’economia europea di affrontare le sfide della globalizzazione e realizzare nuove forme di impresa, di lavoro e di ricchezza.

Le cifre per l'UE-15 mostrano che circa il **60% delle persone che erano state reclutate sulla base di contratti atipici nel 1997 disponevano di contratti *standard* nel 2003.**

Il **nucleo centrale dell'Agenda di Lisbona**, come è stato ribadito nel recente incontro interparlamentare (svoltosi a Bruxelles il 5 e 6 febbraio 2007) dedicato proprio a questo tema, **è il capitale umano**: la sua valorizzazione e qualificazione è la ricchezza più preziosa della società europea.

**Ma è necessario che l'Europa si adegui** per creare posti di lavoro con alti *standard* di qualificazione e competenze acquisite attraverso un processo di apprendimento costante ed evolutivo, necessario per evitare l'esclusione sociale.

Così come è anche necessario **adattare l'offerta** ai nuovi *skills* richiesti dalle imprese e **divulgarla ai destinatari**, cioè agli studenti che devono operare le loro scelte.

E' importante **adeguare anche i contratti di lavoro ai profondi cambiamenti subiti dal mercato ed adattarli alla nuova realtà dell'economia della conoscenza**, così come le imprese dovranno adeguarsi ai nuovi cicli produttivi dove gli *asset* immateriali contano sempre più, insieme alla capacità di un loro continuo aggiornamento.

**Se la crescita delle persone è la chiave per la crescita del *business*** (come afferma **Richard Normann**, economista americano ed esperto di organizzazione), **occorre investire in formazione e nel capitale umano, forse la più grande risorsa del Paese.**