

Milan, 16/05/2024

IT Global HR Trends

Summary Report per

Open Webinar organizzato da Finlombarda in collaborazione con Assintel “Competenze ICT per l'Intelligenza artificiale: come cercarle e trattenerle”.

WHAT IS SHAPING THE INDUSTRY?

L'IT è il settore in più rapida evoluzione al mondo e la tecnologia sta plasmando il modo in cui le persone vivono e lavorano, sbloccando nuovi modelli di business e possibilità creative.

L'adozione di nuove tecnologie che modellano le carriere e le tendenze per i lavoratori IT, rende possibili nuovi modelli e servizi per le aziende di tutte le dimensioni, in tutte le sedi.

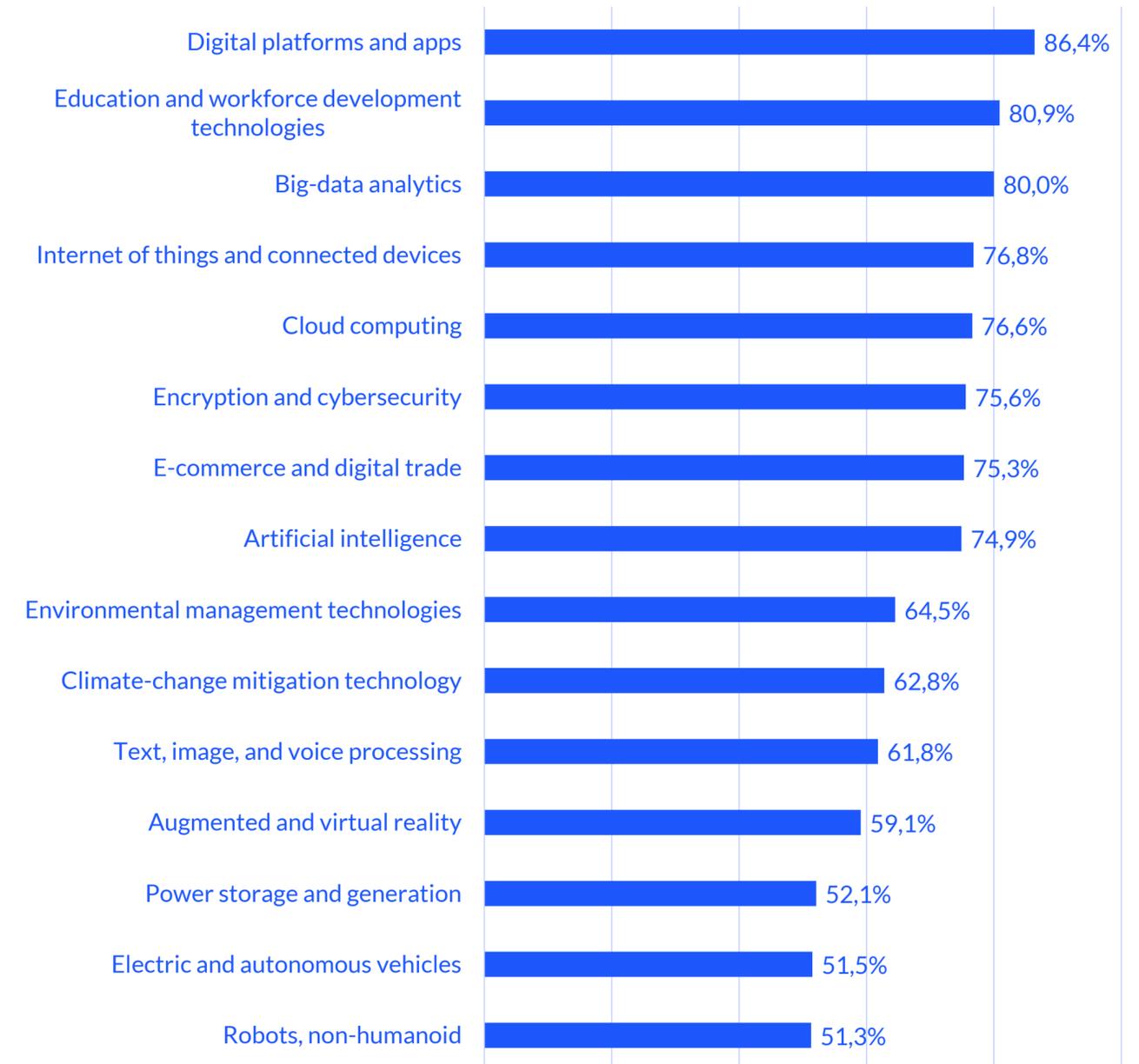


Quali sono le tecnologie che le aziende adottano maggiormente?

Le piattaforme digitali e le app (86,4%) sono le più diffuse, seguite dalle tecnologie per l'istruzione e lo sviluppo della forza lavoro (80,9%).

- Il 74,9% delle aziende adotterà l'Intelligenza Artificiale.
- Il 51,5% delle aziende adotterà veicoli elettronici e autonomi.
- Il 51,3% delle aziende adotterà Robot e Tecnologie Non Umane.

TECHNOLOGIES LIKELY TO BE ADOPTED BY COMPANIES BY 2027



Source: World Economic Forum 2023

Intelligenza artificiale

Un settore in forte espansione che sta guidando il cambiamento

Molte aziende stanno integrando l'IA nelle piattaforme esistenti, mentre altre fanno dell'IA il fulcro della loro offerta aziendale.

Con sempre più aziende che vedono il potenziale dell'intelligenza artificiale per aumentare la produttività, risolvere i problemi e migliorare le esperienze dei clienti, questo è solo l'inizio.

Gli specialisti di intelligenza artificiale sono già richiesti: secondo il rapporto AI At Work di LinkedIn, le offerte di lavoro globali sono aumentate in modo significativo insieme a un'impennata dei membri di LinkedIn che aggiungono competenze di intelligenza artificiale, portando a un aumento di 21 volte degli annunci di lavoro che menzionano nuove tecnologie di intelligenza artificiale e un aumento di 9 volte dei membri con competenze di intelligenza artificiale tra il 2016 e il 2023.

Big Data Analytics

La chiave per un processo decisionale basato sui dati

La dimensione del mercato globale dell'analisi dei big data è stata valutata a \$ 271,83 miliardi nel 2022 e si prevede che crescerà da \$ 307,52 miliardi nel 2023 a \$ 745,15 miliardi entro il 2030, esibendo un CAGR del 13,5% durante il periodo di previsione.

L'analisi dei big data sta diventando sempre più accessibile e importante per le aziende di tutte le dimensioni. Man mano che sempre più organizzazioni si spostano online e digitalizzano le loro operazioni, ottengono un maggiore accesso in tempo reale a informazioni basate sui dati

Con l'intelligenza artificiale e i big data che lavorano fianco a fianco, le aziende moderne utilizzano sempre più l'analisi per ottenere un vantaggio competitivo.

Cloud Computing

Una nuova era di modelli di business e di collaborazione

Man mano che le aziende diventano sempre più digitalizzate, la quantità di dati che devono raccogliere e analizzare sta crescendo in modo esponenziale. Le innovazioni del cloud computing facilitano le aziende nell'archiviazione e nell'accesso a questi dati senza ingenti investimenti iniziali.

Entro il 2026, il 75% delle organizzazioni adotterà un modello di trasformazione digitale basato sul cloud (Gartner, 2023).

Si prevede che le dimensioni del mercato globale del cloud computing raggiungeranno i 1554.94 miliardi di dollari entro il 2030.

Cyber Security

Un'esigenza crescente in tutti i settori e industrie

Il crimine informatico è una minaccia sempre presente per le aziende, che costa all'economia globale circa 445 miliardi di dollari ogni anno.

Le aziende stanno digitalizzando sempre più le loro operazioni e adottando sistemi basati su cloud e dispositivi IoT. Queste tecnologie memorizzano e trasferiscono enormi quantità di dati sensibili, offrendo ai criminali informatici più vie di attacco.

Mentre in precedenza i criminali informatici si concentravano maggiormente sulle grandi aziende, ora stanno attaccando aziende di tutte le dimensioni.

Le piccole e medie imprese sono le più a rischio, con solo il 18% che adotta misure di sicurezza adeguate.

5G

La base per ecosistemi tecnologici all'avanguardia

Dal suo lancio nel 2019, il 5G ha visto il lancio generazionale più veloce di qualsiasi tecnologia mobile, superando di gran lunga il 3G e il 4G. La diffusione globale di smartphone avanzati ha aumentato la domanda di questa tecnologia, e questo è stato notevolmente amplificato dall'aumento del lavoro a distanza.

Gli esperti prevedono che le dimensioni del mercato globale dei servizi 5G raggiungeranno i 2.208 miliardi di dollari entro il 2030.

L'economia 5G creerà tra i 3,8 e i 4,6 milioni di posti di lavoro solo negli Stati Uniti entro il 2030.

- Gli abbonamenti di telefonia mobile alle reti 5G raggiungeranno i 4,4 miliardi entro la fine del 2027.

WHAT IS SHAPING THE INDUSTRY?

Nel prossimo decennio i profili più richiesti saranno legati a:

- Pervasività della tecnologia
- Progettazione di nuovi modelli di lavoro e di collaborazione tra le persone

Evolverà il rapporto uomo-macchina e vedremo nuove forme di lavoro e diverse opportunità di collaborazione nelle catene del valore e tra ecosistemi interconnessi.



L'IA ridurrà i posti di lavoro?

In Italia, L'IA avrà un impatto significativo sulla domanda di lavoro.

Aumenterà, per effetto dell'IA, non solo nei contesti tecnologicamente maturi (telecomunicazioni, public utilities), ma anche nei settori legati alla trasformazione dei servizi e delle competenze (servizi di assistenza, servizi di educazione, formazione e lavoro).



IA A SUPPORTO DELLE AZIENDE

L'analisi della World Bank condotta sulle imprese in Italia mostra che le aziende che abbracciano le nuove tecnologie tendono a crescere più velocemente di quelle che si attengono ai loro vecchi metodi e tendono a vedere un aumento della loro forza lavoro derivante dall'espansione delle loro attività commerciali.

Sempre i dati dell'analisi mostrano anche che le aziende che incorporano la tecnologia nelle loro attività tendono ad aumentare il numero di compiti cognitivi non di routine che i lavoratori svolgono, diminuendo il numero di compiti manuali ripetitivi dei lavoratori.

Questo risulta ancora più evidente con l'AI generativa che può infatti aiutare le persone ad aumentare i livelli di creatività, innovazione, personalizzazione di tante attività. Le nostre analisi ci dicono che molti ruoli attuali evolveranno per effetto di questo.

PMI e IA

Secondo lo studio realizzato dal Competence Center Nazionale CIM4.0 le PMI sono ancora ai margini dell'utilizzo dell'IA.

Soltanto l'8% delle piccole e medie imprese utilizza l'IA nella produzione e il 6% nella logistica, mentre nelle grandi aziende queste percentuali raggiungono rispettivamente il 26% e il 32%.

Si stima che l'industria manifatturiera otterrà il maggior beneficio finanziario dall'adozione dell'IA, aumentando l'efficienza, l'innovazione e la competitività.

Tra le motivazioni che rallentano l'adozione di tecnologie connesse all'AI nelle PMI ci sono la difficoltà di misurazione del valore monetario dell'Intelligenza artificiale, una scarsa percezione del valore finale dell'IA in termini di efficientamento della produzione o dell'ottimizzazione dei processi, una bassa confidenza rispetto alla digitalizzazione.

A questo si aggiunge anche la difficoltà di trovare le persone con le competenze tecniche richieste.

Le competenze richieste per molti lavori sono cambiate del 25% dal 2015 e si prevede che tale numero raggiungerà almeno il 65% entro il 2030 a causa del rapido sviluppo delle nuove tecnologie.

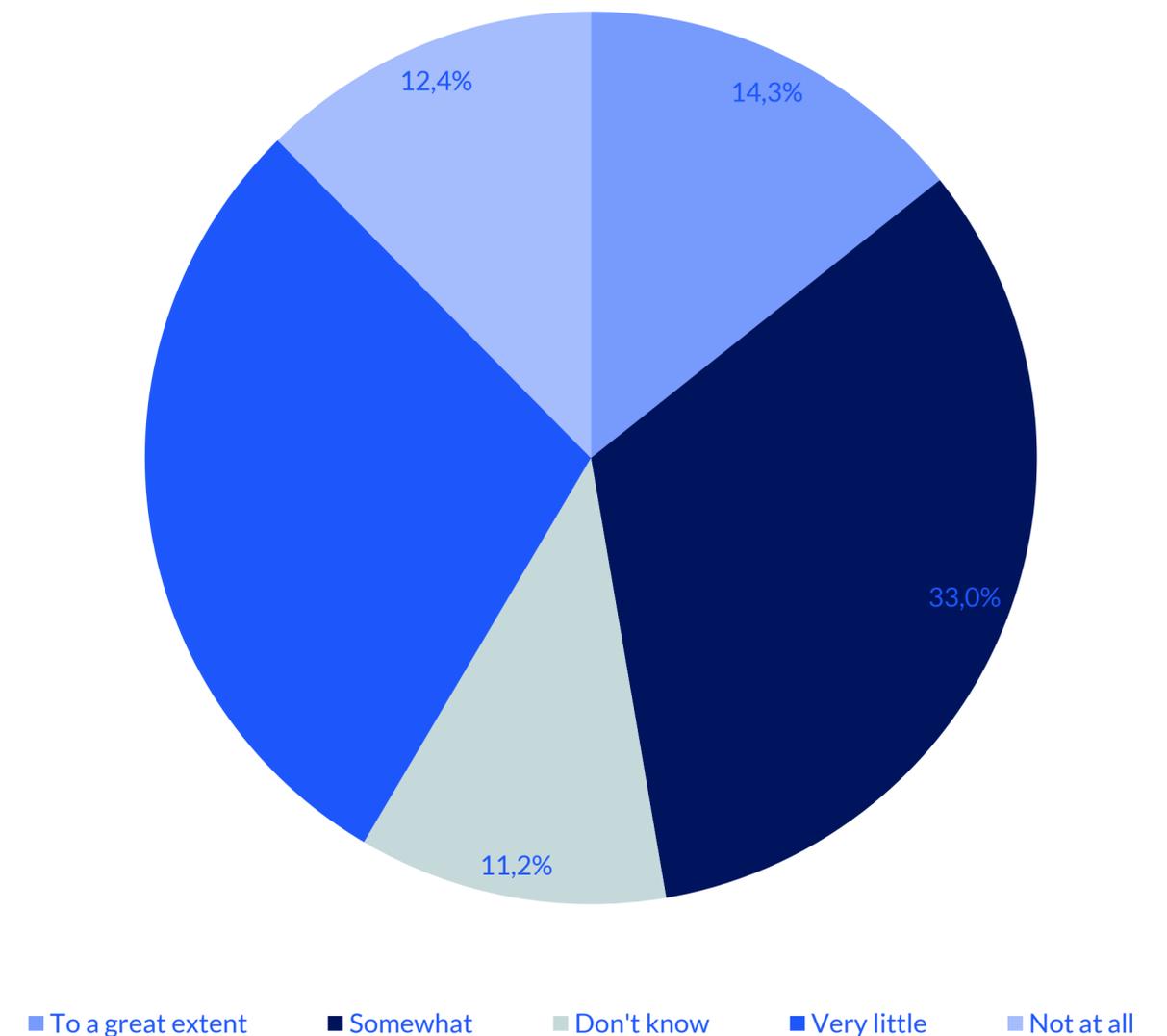


La mancanza di lavoratori

Quasi la metà delle aziende ha difficoltà a reclutare competenze digitali avanzate

- Il 47,3% delle aziende intervistate ha dichiarato di aver incontrato "abbastanza" o "in gran parte" difficoltà nel trovare personale con competenze digitali avanzate.
- Solo il 12,4% delle aziende intervistate non ha riscontrato difficoltà nell'assunzione di personale informatico.
- Solo il 5,8% delle aziende intervistate non ha cercato alcun candidato negli ultimi tre anni.

LA TUA AZIENDA HA AFFRONTATO SFIDE NEL RECLUTAMENTO DI CANDIDATI CON COMPETENZE DIGITALI AVANZATE NEGLI ULTIMI TRE ANNI?

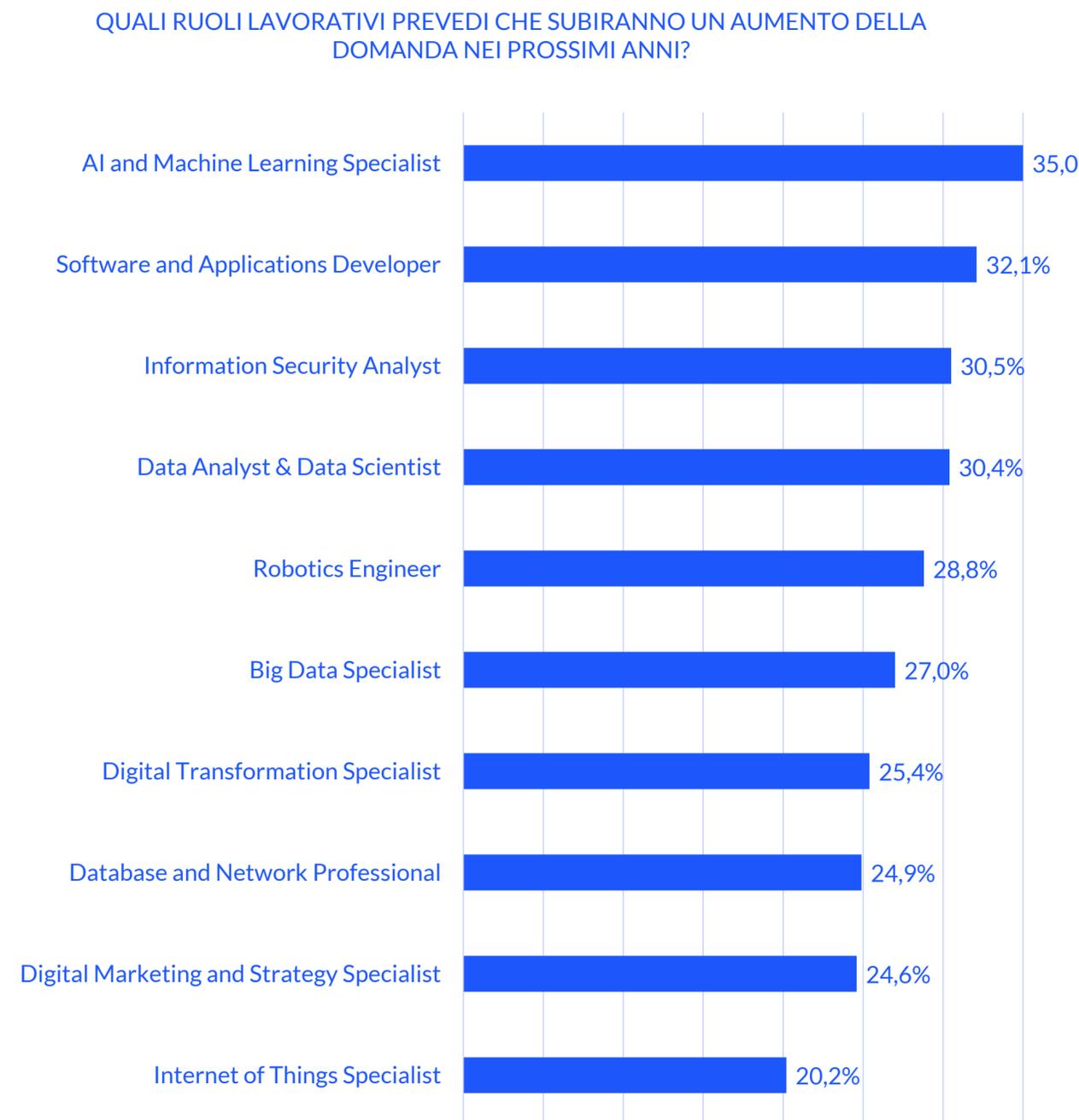


Gi Group Holding, IT International Survey - 2023

Quali saranno i ruoli e le competenze più richieste?

Nuovo personale qualificato

I ruoli in più rapida crescita sono trainati dalla tecnologia e dalla digitalizzazione, ma anche dalla sostenibilità. Gli specialisti di intelligenza artificiale e machine learning (+40%) sono in cima alla lista dei lavori in rapida crescita. La maggior parte dei ruoli in declino più veloce sono ruoli d'ufficio o di segreteria, con cassieri di banca e impiegati relativi, impiegati di servizio postale, cassieri e impiegati di biglietti e impiegati di inserimento dati che dovrebbero diminuire più velocemente.



Gi Group Holding, IT International Survey - 2023

Nasceranno altri ruoli legati alla Generative AI

Alcune delle nuove professioni

Prompt Engineer

Responsabile dello sviluppo, dell'ottimizzazione e della personalizzazione dei prompt di intelligenza artificiale generativa. Deve garantire la qualità, la performance e l'efficacia dei prompt, tenendo conto delle sfide etiche, culturali e di equità

LLMOps/MLSops Engineer

Gestisce l'implementazione e il monitoraggio delle soluzioni basate sull'intelligenza artificiale generativa e sul machine learning. Deve garantire la scalabilità, la manutenibilità e la sicurezza delle applicazioni, e collaborare con team multidisciplinari.

GenAI Designer/GenAI Artist

Utilizza l'intelligenza artificiale generativa per creare prodotti visivi innovativi. Deve progettare ed editare layout personalizzati e grafiche ad hoc usando algoritmi di GenAI, e sviluppare concetti narrativi unici trasformandoli in storie visive avvincenti con il supporto della Generative AI. Si può includere tra gli artist anche il GenAI Writer, che si occupa di scrivere ed editare pezzi con il supporto dell'AI.

GenAI Functional Consultant

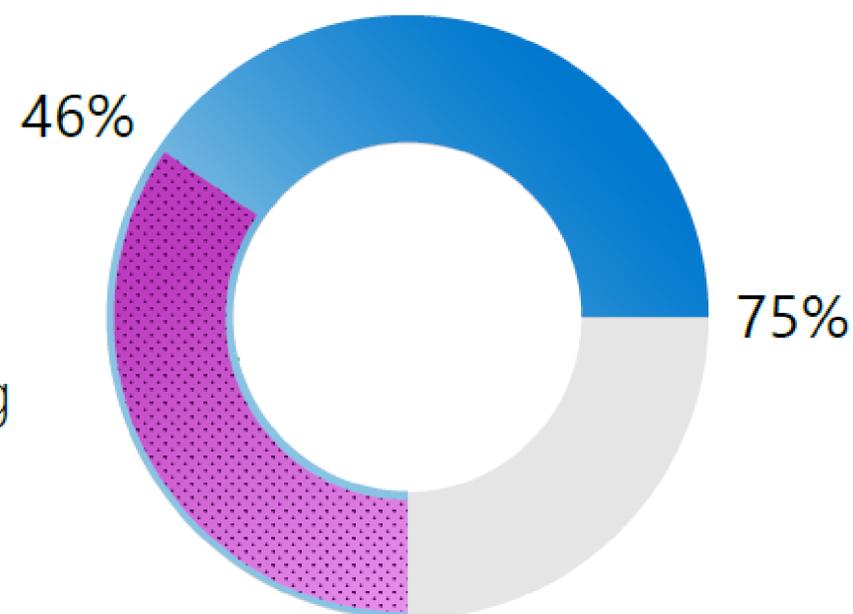
Fornisce consulenza esperta alle aziende per migliorare le loro operazioni e risolvere problemi complessi grazie all'intelligenza artificiale generativa. Deve sviluppare strategie e soluzioni basate su GenAI per affrontare gli aspetti identificati.

Ci sarà un'evoluzione dei ruoli attuali

Microsoft e LinkedIn hanno esaminato il modo in cui l'intelligenza artificiale rimodellerà il lavoro e il mercato del lavoro in generale, intervistando 31.000 persone in 31 paesi, identificando le tendenze del lavoro e delle assunzioni da LinkedIn e analizzando trilioni di segnali di produttività di Microsoft 365. Dal Work Trend Index Annual Report 2024 appena presentato risulta che:

75% of people are
already using AI at work

46% of them started using
it less than 6 months ago



I dipendenti vogliono usare l'intelligenza artificiale al lavoro e non aspetteranno le aziende per usarla.
Questo avrà un impatto importante nelle attività delle persone.

Diffusione della IA Generativa

Secondo il Work Trend Index Annual Report 2024 il

78% Degli utilizzatori dell'AI usano la propria AI (ChatGPT, Bring CoPilot) facendo aumentare il fenomeno del Bring Your Own AI (BYOAD) e il dato non riguarda solo la Generazione Z, ma tutte le Generazioni



Share of survey respondents who are using AI tools at work not provided by their organization

Le nuove tecnologie stanno creando innumerevoli opportunità di business e le aziende che cercano candidati con competenze più elevate devono affrontare una forte concorrenza.

Comprendere le esigenze e le percezioni dei candidati stessi è fondamentale per le aziende che stanno creando strategie per trattenere i migliori talenti.



La crescente domanda di competenze trasversali

Le aziende stanno dando priorità alle competenze non-tecniche e trasversali

Le competenze tecniche non sono gli unici criteri di assunzione importanti nel 2024.

Sempre più aziende guardano con favore alle competenze **cognitive, gestionali e tecnologiche**, insieme a quelle che supportano l'autoefficacia e il lavoro con gli altri. Il **pensiero analitico** è la soft skill più apprezzata, seguita dal **pensiero creativo**, dalla **resilienza**, dalla **motivazione** e dalla **curiosità**.

Cosa cercano i candidati IT?

Retribuzione e work-life balance: le priorità assolute

Abbiamo chiesto ai nostri intervistati quali sono gli aspetti più importanti per loro e abbiamo misurato la frequenza con cui hanno dato risposte specifiche.

- La **retribuzione** (49%) è stato il fattore più importante.
- L'**equilibrio tra lavoro e vita privata** (31,2%) e lo **stress** (21,1%) si sono classificati ai primi posti della lista, riflettendo il fatto che i professionisti IT vogliono evitare lunghe ore di lavoro e carichi di lavoro pesanti.
- L'**avanzamento di carriera** (25,3%) è al terzo posto della lista, la **formazione e lo sviluppo delle competenze** (13,1%) è molto più in basso.

WHAT DO YOU CONSIDER TO BE THE MOST SIGNIFICANT FACTORS WHEN SEARCHING FOR A JOB?



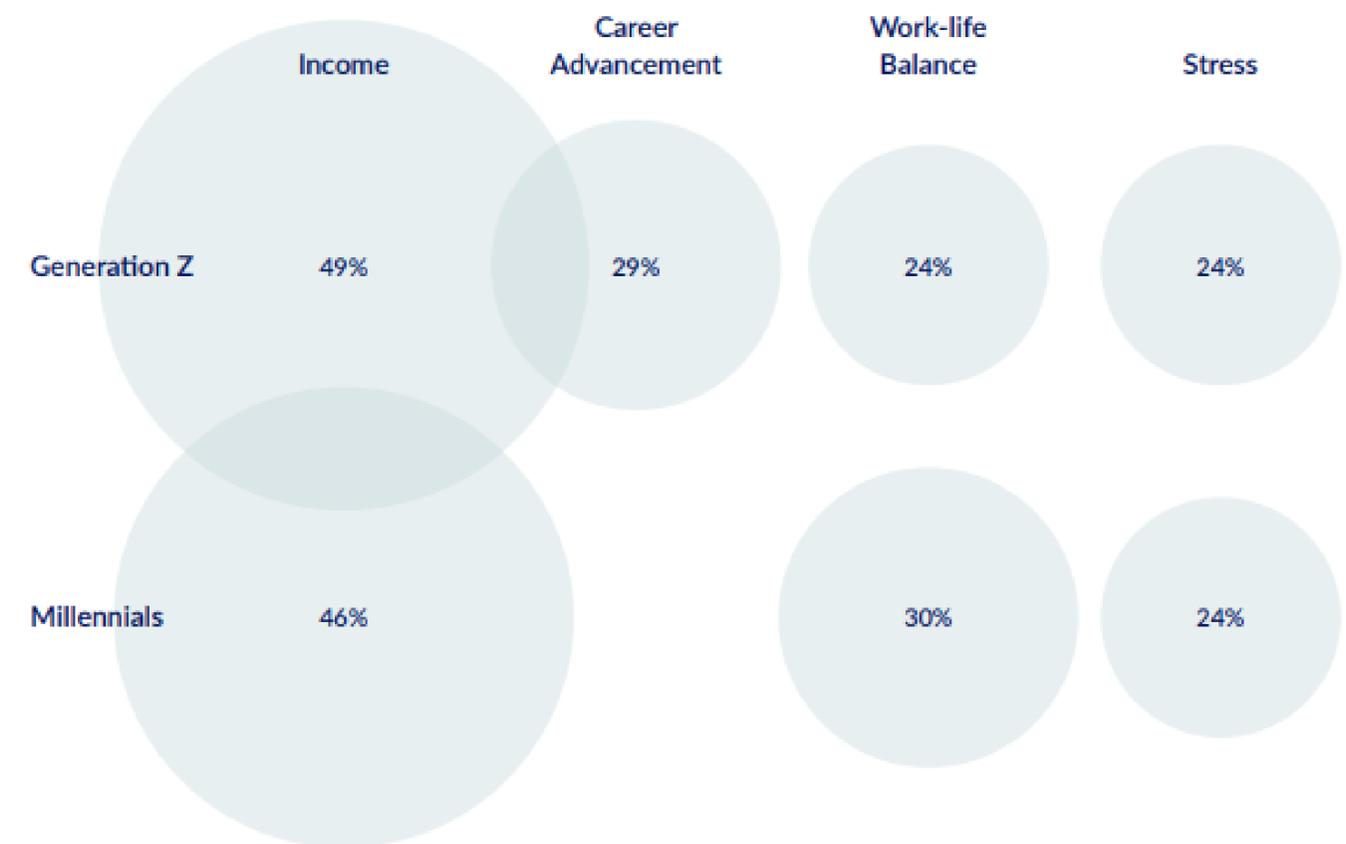
GenZ e Millennials

È evidente in tutte le generazioni che la retribuzione rimane uno degli aspetti fondamentali

Tuttavia, emergono alcune differenze:

- la Generazione Z apprezza molto le opportunità di avanzamento di carriera, la necessità di percorsi chiari e di programmi di sviluppo.
- i Millennials danno la precedenza al raggiungimento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, evidenziando così l'importanza di orari di lavoro flessibili e del lavoro ibrido e politiche di gestione che soddisfino le loro esigenze di vita personale

Factors in IT sector attractive to young talents



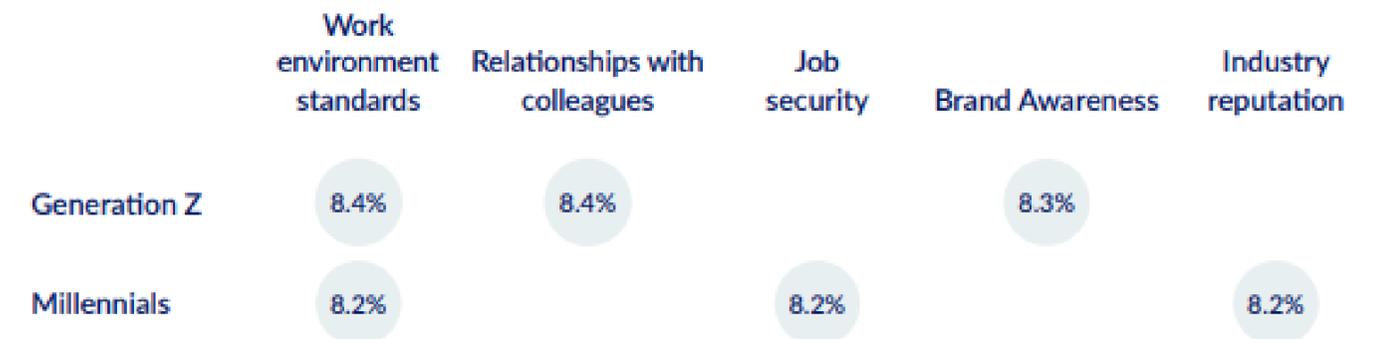
GenZ e Millennials

La qualità dell'ambiente di lavoro è in cima alla lista delle priorità per la Gen Z.

La **GenZ** è alla ricerca di luoghi di lavoro che incoraggino la **connessione e la collaborazione**, danno grande rilevanza alla **reputazione dell'azienda** che funge da motivatore significativo. Non vede il proprio lavoro semplicemente come una fonte di reddito, ma come parte della propria identità, sottolineando il ruolo dell'employer branding nell'attrarre questa fascia demografica.

Al contrario, i **Millennial** sono influenzati, oltre che da relazioni di qualità tra i colleghi, anche dalla **sicurezza del lavoro** e dalla **reputazione complessiva del loro settore**. Questa inclinazione verso la **stabilità, il cameratismo e l'impegno** indica il loro desiderio di un ambiente professionale che non sia solo sicuro, ma anche armonioso e coinvolgente

Factors in IT sector attractive to young talents



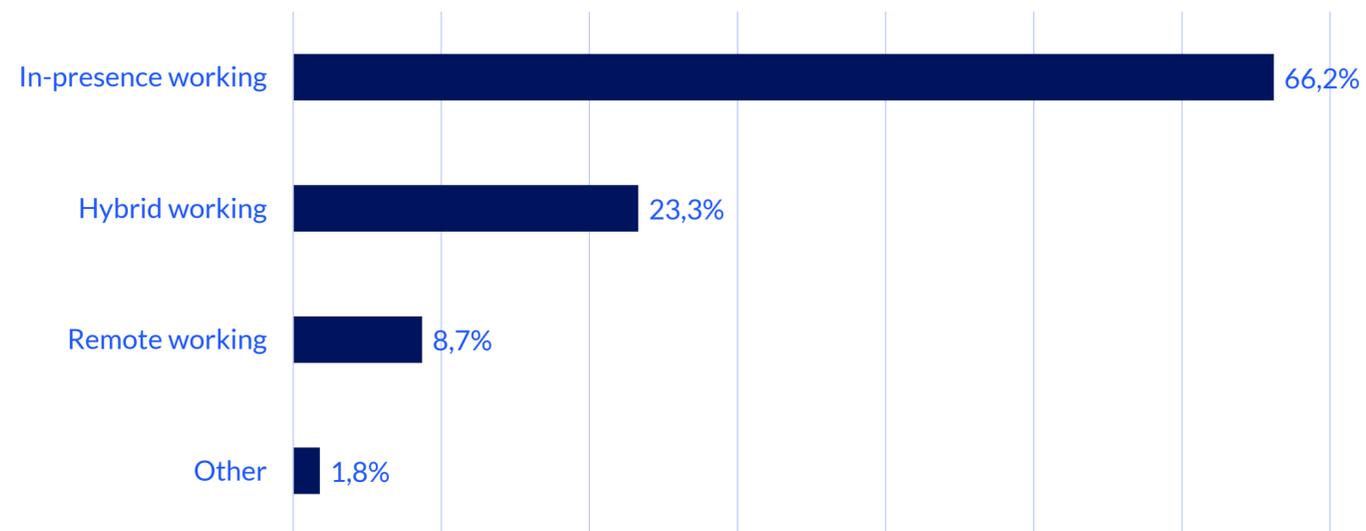
La transizione verso il lavoro flessibile e ibrido

Le tendenze stanno cambiando i modelli organizzativi

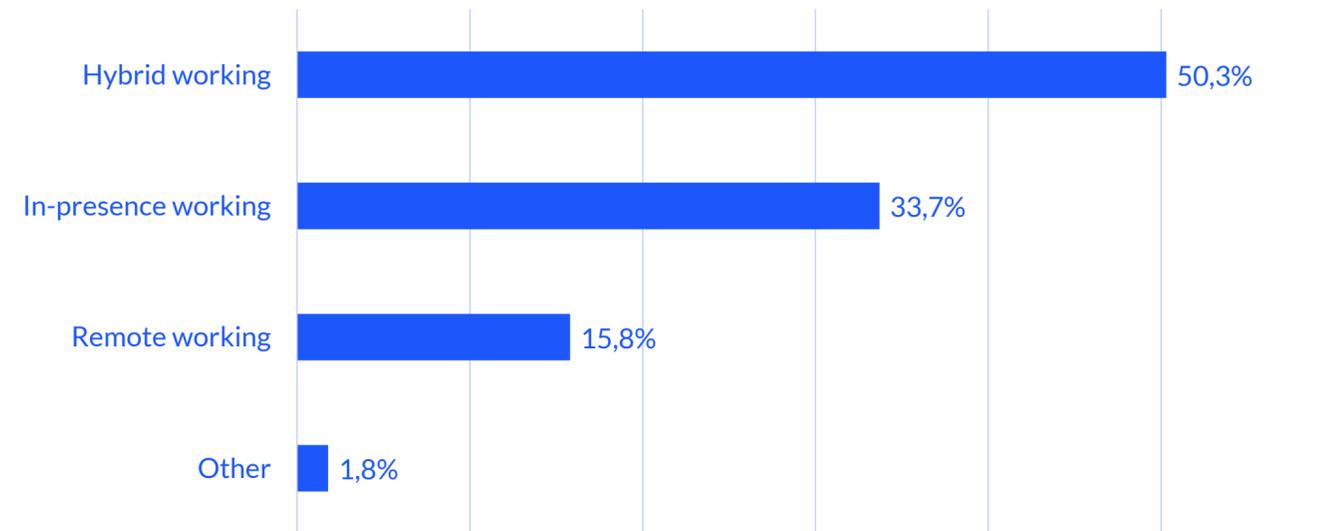
Sebbene la percentuale di forza lavoro che opera completamente da remoto sia diminuita drasticamente dopo la pandemia di Covid-19, il **lavoro ibrido** sta diventando sempre più popolare: il **39% dei nuovi assunti** entrerà a far parte di team con modalità di lavoro ibride.

Sorprendentemente, solo il 15,8% dei lavoratori IT lavora completamente da remoto. La differenza più grande è che il **50,3% dei lavoratori IT ama il lavoro ibrido**, rispetto al 23,3% della popolazione complessiva.

GENERAL WORKERS



IT WORKERS



Gi Group Holding, IT International Survey - 2023

Verso l'uguaglianza

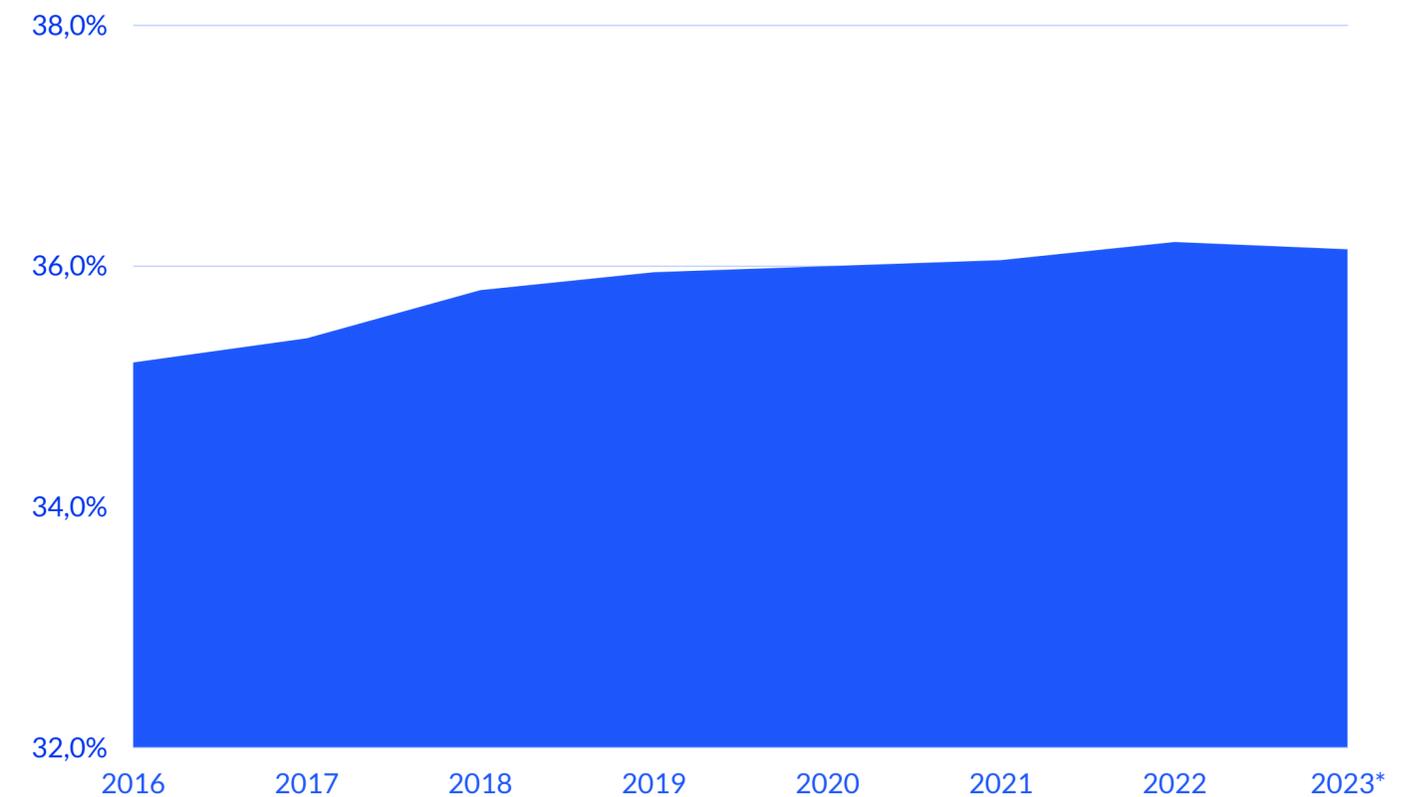
Partecipazione delle donne nel campo dell'Information Technology

Secondo il Global Gender Gap Report 2023 del World Economic Forum, la rappresentanza femminile nel settore della tecnologia, dell'informazione e dei media ha registrato un **aumento significativo** dal 2016, con un aumento dello **0,94%**.

Anche la presenza delle donne nei ruoli di leadership senior è aumentata, passando dal 30,8% nel 2016 al **33,2%** nel 2022.

Tuttavia, l'equilibrio di genere nei posti di lavoro STEM nei vari settori dimostra ancora una disparità significativa. Ad esempio, nel settore della tecnologia, dell'informazione e dei media, **le donne si attestano solo al 23,4%** nelle occupazioni STEM rispetto al 43,6% degli uomini.

REPRESENTATION OF WOMEN IN THE WORKFORCE, BY INDUSTRY, 2016-2023



*The 2023 data points only include data for Q1 2023.

Intensificare gli sforzi per colmare il divario di genere

Prospettive diverse e team inclusivi promuovono aziende più innovative, resilienti e di successo.

Le aziende stanno adottando misure proattive per garantire che le donne abbiano pari opportunità di successo nel settore IT e non solo.

- Finanziare la formazione STEM per le figlie dei dipendenti come incentivo per le donne a entrare a far parte delle loro organizzazioni.
- Utilizzo di strumenti specifici per garantire che gli annunci di lavoro siano privi di qualsiasi linguaggio discriminatorio.
- Ospitare o contribuire a conferenze universitarie in cui professioniste IT di successo sono invitate a condividere le loro storie di successo.

Partners

Studio IT Global HR Trends



The **Digital Innovation Observatories** of the School of Management of the Politecnico di Milano were born in 1999 with the aim of **creating culture in all the main areas of Digital Innovation**. Nowadays, Observatories are a qualified reference point on Digital Innovation that integrates Research, Communication, Continuous Updating and Networking activities.

The **HR Innovation Practices Observatory** was founded in 2010 to address the radical transformation process of competences and of the role of the HR Department resulting from the spread of new digital technologies and organization models. The Observatory is the result of Research activities conducted over **12 years** by the **Digital Innovation Observatories of the Politecnico di Milano**, particularly the Enterprise 2.0 and Intranet and Network Organization Observatories. It aims to support HR Executives in the **human resources development** and **management process** generated by the spread of new technologies and organization models. The Observatory is focused on being a point of reference in the **development of the innovation culture in HR** and foster the coming together and development of a community between demand and offering of technologies for the development and management of Human Resource management.

INTWIG is a **Data Intelligence company** that has been developing data management strategies since 2016.

It offers support to companies to understand the context they move into, anticipate trends, optimise processes and make decisions quickly. INTWIG's method is customised, rigorous and covers **the entire Data Lifecycle: collection, analysis, interpretation and visualization**.

Customised tools and solutions are developed by a team of researchers, analysts, data managers and communication experts with **technical and cross-functional skills**.

Find out more on
gigroupholding.com

THANK YOU

Knowledge
 HUB

 **Gi Group**
HOLDING