

Vai all'articolo originale

Link: <https://www.ilsole24ore.com/art/almaviva-cerca-nuove-mille-persone-ambito-it-AERcUPnC>

☰ 🔍 **Radiocor** Aziende e Istituzioni

f t in ...

In evidenza Criptovalute Spread BTP-Bund FTSE-MIB Petrolio

24+

Abbonati

Accedi

I NOSTRI VIDEO



New York, la prima e piu' completa Bibbia ebraica all'asta da Sotheby's



Crosetto: 2% Pil a Difesa? A Vilnius saremo il pierino della Nato



Pais (Sardegna): continuita' digitale nuova frontiera coesione Ue

Servizio | [Digitale e competenze](#)



Almaviva cerca nuove mille persone in ambito It

Nel settore c'è ancora mismatch di competenze; in azienda si cercano figure più fluide, ibride, non necessariamente legate a studi Stem

di Simona Rossitto

16 febbraio 2023



▲ Marina Irace, direttrice delle Risorse umane di Almaviva



Ascolta la versione audio dell'articolo



🕒 2' di lettura

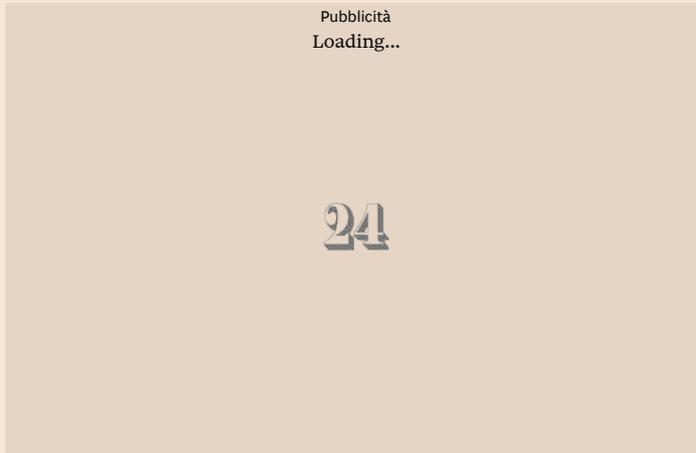


(il Sole 24 Ore Radiocor)- Almaviva cerca altre mille persone nell'ambito It per il 2023. Dopo aver già assunto mille specialisti l'anno scorso, la società, come annunciato a DigitEconomy.24, report del Sole 24 Ore Radiocor e di Digit'Ed, nuovo gruppo attivo nella formazione e nel digital learning, è in cerca di altre competenze. «Nel settore – afferma Marina Irace, direttrice delle Risorse umane – c'è un mismatch: molte aziende si stanno, infatti, attrezzando con sempre più reparti di informatica mentre il numero di professionalità presenti sul mercato non è elevato. Noi nel 2022 abbiamo già assunto un migliaio di persone nell'It, con profili diversi tra loro. Nel comparto, inoltre, c'è un turn over molto elevato, con numerose dimissioni spontanee (ne abbiamo contate 350); un fenomeno che, tuttavia, sia nel nostro caso sia in generale, è diminuito negli ultimi tempi».

«Oggi profili più fluidi, si lavora per competenze non per figure professionali»

Va poi considerata la nascita di nuovi profili professionali che vanno a coprire una serie di esigenze, finora mai presentate. Oggi, spiega Irace, si riscontra «fluidità nei profili professionali che prima erano maggiormente stabili: prima, cioè, si parlava di sviluppatore di software, analista, architetto di software e così via. Ora, invece, vista la grande velocità del progresso tecnologico, queste figure sono diventate molto più fluide. È cambiata l'ottica: in azienda non operiamo per figure professionali, ma per singola competenza. Nascono, quindi, nuove figure ibride». Esemplifica Irace: «nell'ambito della diagnostica, per citare un caso, servono figure professionali nuove, medici che siano anche, ad

esempio, tecnici informatici. Sono professionisti chiamati a usare le nuove tecnologie, con nuovi profili ibridi». Un'esigenza che Almaviva sente anche nell'ottica delle nuove mille assunzioni nel 2023. «La novità - aggiunge Irace - è proprio la ricerca di figure ibride, anche laureati in discipline che non siano di tipo Stem (scienze, tecnologia, ingegneria o matematica). Per fare un esempio abbiamo assunto anche laureati in Beni culturali, necessari perché lavoriamo con diversi progetti in quest'ambito».



DigitEconomy.24

[Visualizza](#)

Attività dei call center residuale, nei settori cybersecurity e mobilità reparti ad hoc

A fronte di questo scenario in forte crescita nel settore It, la tradizionale attività dei call center, per Almaviva resta «ormai residuale, vi lavora qualche centinaio di persone». Nel settore della cybersecurity e della mobilità sostenibile, dove i profili professionali sono particolari ricercati, Almaviva ha dei reparti ad hoc: «facciamo formazione all'interno, con percorsi di crescita. Le figure ricercate possiedono una serie di competenze abbastanza comuni per tanti profili professionali dell'It. Partendo da una base informatica comune, quindi, poi noi facciamo crescere le competenze». Almaviva, infine, per la creazione delle competenze necessarie, collabora «con le più grandi università italiane. Inoltre, riteniamo che l'orientamento debba essere svolto fin dalla scuola secondaria, prima della scelta del liceo o dell'istituto tecnico». Last but not least, un tema importante è quello della differenza di genere visto che «riusciamo ad assumere donne in misura minore rispetto ai maschi; un problema legato - conclude la dirigente - a un tema di tipo culturale».

Riproduzione riservata ©

ARGOMENTI [impresa](#) [It](#)

loading...