

## DigitEconomy.24 – LA RIVOLUZIONE DELLE TELCO RICHIEDE COMPETENZE

IL NODO COMPETENZE VISTO DA AZIENDE, SINDACATI, ESPERTI

# Asstel: «Occorre formare il 100% degli oltre 130mila lavoratori della filiera tlc»

Il settore delle tlc, oltre 130mila addetti, necessita di una rivoluzione copernicana legata all'avvento delle nuove tecnologie, dalle reti ad alta capacità al 5G e al cloud. Per fare ciò servono competenze, serve formazione dei giovani, ma soprattutto di tutto il personale che lavora già all'interno delle aziende e che ha un'età media di oltre 40 anni. La formazione è costosa, si parla di centinaia di milioni di euro entro il 2025; il rischio, altrimenti, è di avere nei prossimi anni migliaia di esuberanti. E il Next Generation Eu non può non tenerne conto. «Gli interventi in formazione – racconta Laura Di Raimondo, direttrice di Asstel, a DigitEconomy.24 (report del Sole 24 Ore Radiocor e della Luiss Business School) – riguarderanno il 100% dei



lavoratori della filiera di tlc, parliamo di oltre 130.000 addetti. Tutti i segmenti del comparto, nessuno escluso, sono attraversati da un profondo processo di trasformazione, prodotto dall'innovazione tecnologica e dalla connessa evoluzione dei modelli organizzativi e produttivi». Il mondo delle telecomunicazioni, aggiunge Riccardo Saccone, segretario nazionale della Slc Cgil, «era, già ante

Covid, all'inizio di una rivoluzione. La pandemia ha accelerato i processi, cambiando i modelli, e c'è l'obbligo di formare le persone per evitare che alcune professioni diventino obsolete e quindi si trasformino in esuberanti». Nelle tlc, spiega Giorgio Seroa della segreteria nazionale Fistel Cisl, «è in atto una grande trasformazione tec-

>> continua a pag. 4

### AUBAY ITALIA

«50-60enni a rischio in 3 anni, serve sforzo congiunto»



↑ **Paolo Riccardi**,  
ceo di Aubay Italia

Bene il Recovery Fund, che può aprire tante opportunità, ma c'è uno scoglio importante da superare, che è quello della carenza di competenze, soprattutto nella fascia di mezzo dei 50-60enni. Occorre, secondo Paolo Riccardi, ceo dell'azienda di servizi e consulenza It Aubay Italia, occuparsi del tema della riconversione delle competenze, e per far questo bisogna portare avanti un lavoro cross-aziendale, con Confindustria Digitale e il coinvolgimento del Governo. Il rischio, altrimenti, racconta il manager a DigitEconomy.24 (report del Sole 24 Ore Radiocor e della Luiss Business School) è quello di trovarsi tra qualche anno con «competenze eccellenti tra i 25-40enni e una crisi occupazionale che, nel

>> continua a pag. 3

### PARLA L'AMMINISTRATORE DELEGATO DI ATOS, GIUSEPPE DI FRANCO

## «Assumeremo 200-300 dipendenti nella sede di Bologna»

Atos, che costruirà, «entro l'anno», il secondo calcolatore al mondo per potenza a Bologna, si candida a diventare «polo aggregatore» nella filiera dei supercomputer. Lo dichiara a DigitEconomy.24 (report del Sole 24 Ore Radiocor e della Luiss Business School) Giuseppe Di Franco, amministratore delegato della divisione italiana, spiegando quanto sia importante tutelare il concetto di sovranità europea del dato, evitando che il Vecchio Continente resti schiacciato



nella competizione cinese e americana. Intanto nella nuova sede di Bologna l'azienda si prepara ad assumere 200-300 dipendenti in due-tre anni. Di recente Atos è inoltre diventata partner industriale

← **Giuseppe Di Franco**,  
ad di Atos

di Noovle, la nuova azienda dei data center di Tim: «Il nostro obiettivo è essere partner di trasformazioni digitali, agendo da partner industriale per portare know how, competenze ed esperienza internazionale».

**Assieme a Nvidia costruirete Leonardo, uno dei cinque supercalcolatori più potenti al mondo,**

>> continua a pag. 2

# «Leonardo, secondo supercomputer al mondo, sarà pronto entro la fine dell'anno»

**all'interno del tecnopolo di Bologna, gestito dal consorzio interuniversitario Cineca. Quando sarà pronto?**

Leonardo è uno dei più grandi supercomputer, secondo al mondo, dopo uno disponibile in Giappone. È in grado di eseguire 250 miliardi di operazioni al secondo. Siamo in fase realizzativa, il progetto vedrà la luce al termine di quest'anno. C'è un aspetto molto importante che sta dietro questa logica di investimento, cioè quello di dare una grande capacità elaborativa a imprese, enti, Pa per poter realizzare dei modelli di simulazione, come quelli per le smart city o la ricerca scientifica. A Bologna verrà realizzato l'80% della capacità di tutta Italia e il 20% di quella europea.

**Avete già le competenze necessarie per portare avanti questo lavoro?**

Innanzitutto Atos, unico produttore europeo, investe da anni sull'High performance computing (Hpc). D'altronde il fatto che parte importante della ricerca scientifica e tecnologica sia fatta su strumenti europei ha un valore molto importante. Sperimentiamo oggi in tema di vaccini contro il Covid quanto

stiamo pagando per non aver investito abbastanza sulla ricerca scientifica. All'interno di Atos, dunque, le competenze ci sono, ma vanno incrementate nel territorio. Abbiamo, intanto, deciso di aprire una nostra sede a Bologna e di iniziare un percorso di collaborazione con le università per reclutare giovani talenti, seguendo la falsariga di quanto già abbiamo sperimentato nel Sud Italia, a Napoli, dove abbiamo 300 dipendenti.

**Quante persone assumerete a Bologna?**

La sede di Bologna, che è già aperta, ospiterà in due-tre anni circa 200-300 persone, in analogia con quanto accaduto a Napoli. Al momento stiamo organizzando il recruiting. Quello di Bologna è un progetto molto importante, Atos opera con grandi player nazionali come Eni, Enel, Snam, Terna e Tim.

**A che punto è, invece, il progetto di cloud europeo Gaia-X di cui siete co-fondatori?**

Oggi il piano, che era partito per iniziativa di varie aziende tedesche e francesi, vede anche la partecipazione di tante imprese italiane guidate da Confindustria. Si pone l'obiettivo di arrivare a una com-



pliance delle normative europee e all'interoperabilità tra i grandi player. È molto importante mantenere il controllo dei dati pur spostandosi da un operatore all'altro. E il set di regole condivise consente di avere la sovranità del dato. Intanto, in Italia, siamo diventati partner industriali di Tim che ha creato un'azienda dedicata, Noovle.

**Sareste interessati anche a una partecipazione finanziaria in Noovle?**

Il nostro obiettivo è essere partner di trasformazioni digitali, agiamo da partner industriale per portare know how, competenze ed esperienza internazionale.

**Tornando al concetto di sovranità europea del dato, le aziende del Vecchio Continente hanno oggi le risorse necessarie per competere a livello globale?**

Sono molto convinto della rilevanza dell'Europa in questo settore, servono però capacità di investimento e massa critica per poter competere con gli investimenti americani e cinesi. Oggi credo che la tecnologia europea rischi di restare compressa tra gli investimenti statunitensi e cinesi ma, allo stesso tempo, credo

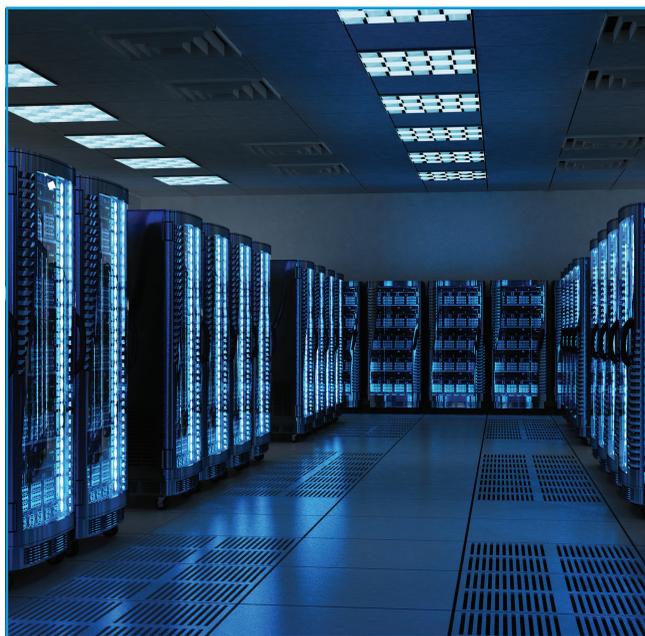
molto al fatto che l'Europa debba posizionarsi e garantire capacità di investimento e aggregazione. Far nascere cioè, grandi player, che possano garantire la nostra sovranità tecnologica. Atos, inoltre, è un player a livello mondiale, con 12 miliardi di fatturato: a Bologna abbiamo vinto contro concorrenti americani e cinesi.

**Atos potrebbe, dunque, fare da polo aggregatore in Europa?**

Sì, sarebbe interessante guidare la filiera, Atos potrebbe diventare un polo aggregatore, ma lo potrebbero essere anche realtà come il Cineca.

**Che cosa vi aspettate dal Recovery Plan?**

È un'opportunità enorme che ha due grandi dimensioni. Una ha come obiettivo la trasformazione digitale, e può consentire il recupero della produttività del lavoro. L'Italia, peraltro, è uno dei Paesi europei che ha la produttività più bassa. L'altra dimensione punta alla decarbonizzazione, che è un altro tema interessante. A questo proposito va ricordato che digitalizzare è uguale a decarbonizzare. Sono grandi opportunità, un'occasione per la nazione. ■



# «In Italia carenza di skill adeguati nella cybersicurezza»

Il 76% dei manager considera "eccellente/buona" la strategia It messa in campo dalla propria azienda per rispondere agli attacchi informatici. Ma «l'84% degli stessi manager confessa anche che la propria azienda ha subito nel corso degli ultimi due anni un attacco informatico». Lo afferma Hila Meller, vicepresidente Security Europe di British Telecom e Global lead resources, commentando una ricerca messa a punto di recente sulla cybersecurity. Lo studio è stato condotto da BT in collaborazione con la società indipendente Davies Hickman Partners e ha coinvolto oltre 7.000 fra manager aziendali, dipendenti e consumatori di tutto il mondo. Per quanto riguarda il caso del nostro Paese, spiega Meller a DigtEconomy24 (report del Sole 24 Ore Radiocor e della Luiss Business School), «l'Italia è senza dubbio fra quella schiera di Paesi industrializzati che meglio riesce a far fronte ai crescenti e più sofisticati attacchi da parte del cybercrime attraverso una proficua collaborazione tra agenzie statali e soggetti privati come

le imprese». Tuttavia, come il resto d'Europa, e forse di più, «soffre della mancanza di professionisti con skill adeguate ad affrontare la complessità delle sfide imposte dal mercato, sia per fattori culturali (sono ad esempio ancora poche le ragazze che intraprendono una carriera nell'ambito della sicurezza informatica) sia per un aspetto di carattere linguistico (molte aziende limitano la ricerca a talenti in campo informatico che devono però parlare necessariamente italiano)».

Da altri dati del report, prosegue Meller, emerge «un certo candore: meno della metà degli intervistati ha sì dichiarato di aver ricevuto formazione sulla sicurezza dei dati, ma solo uno su tre è pienamente consapevole delle politiche e delle procedure da adottare per proteggere la sicurezza dei dati della propria organizzazione. Diretta conseguenza di questo approccio è una serie di tendenze comportamentali preoccupanti: il 45% dei dipendenti ha detto di essere incorso in un incidente di sicurezza, ma di aver evitato di segnalarlo e, forse ancora più preo-



↑ **Hila Meller,**  
vicepresidente Security Europe  
di British Telecom

cupante, è il fatto che il 15% dei partecipanti alla ricerca abbia ammesso di aver dato a colleghi il proprio log-in e la propria password aziendale.»

Per porre rimedio a questa situazione la chiave è la formazione continua del personale. «È necessario che il personale sia consapevole che le misure di sicurezza, a partire dalle più basic, sono necessarie. Non a caso il modo più facile per fare breccia nel sistema di sicurezza di un'organizzazione è di farlo attraverso chi vi lavora e quello che colpisce è che spesso gli attacchi informatici non sono particolarmente

sofisticati. Basti pensare che email di phishing che includono nell'oggetto "Linkedin" hanno un open rate di circa il 50 per cento. Per battere il cybercrime la sola tecnologia non basta, abbiamo bisogno anche di un "firewall umano"».

Una rilevanza fondamentale è rivestita dal ruolo del Chief information security officer che «non è solo chiamato a proteggere le aziende dagli attacchi informatici e a gestire i rischi, ma gioca un ruolo cruciale nel gestire il coinvolgimento dei dipendenti, l'adozione di nuove tecnologie e la percezione del brand (la ricerca ha rivelato che quasi due terzi dei consumatori raccomanderebbero un'azienda che fa un grande sforzo per custodire i loro dati al sicuro e un numero simile ha confermato che la sicurezza è più importante della convenienza quando si sceglie da chi comprare).

È necessario che nelle organizzazioni il CISO acquisisca sempre maggior visibilità e possa essere al centro del processo decisionale e di pianificazione strategica». ■

## >>> DALLA PRIMA PAGINA - IL PUNTO DI PAOLO RICCARDI, CEO DI AUBAY ITALIA

giro di tre anni, potrebbe colpire i 50-60enni». Inoltre, nell'ottica del Recovery Fund, un passaggio fondamentale è il rafforzamento del «capitale umano che, dal nostro punto di vista, non è stato finora sufficientemente preso in considerazione». La pandemia di coronavirus ha trovato Aubay, che conta 2.200 dipendenti in Italia, 6.000 nel mondo, resiliente: «I ricavi - racconta Riccardi che è anche direttore generale del gruppo Aubay e quarto azionista - sono in linea con il 2019, con un leggero calo, dello 0,7%, di quelli italiani e un aumento del 2,5% di quelli del gruppo. Aubay Italia chiude il 2020, anno horribilis del Covid, infatti, a 116 milioni mentre il gruppo ne realizza 426. Aubay è un'azienda sana, liquida, vediamo nelle linee guida del Recovery Plan i capisaldi di investimento che dovrebbero produrre un'accelerazione che si riverbererà sulle nostre attività tradizionali».

In un'ottica generale, intanto, «la pandemia ha accelerato l'evoluzione del

digitale: mentre in epoca pre Covid si procedeva a rilento, l'emergenza ha creato una tempesta, ma anche grandissime opportunità.

Ora è in arrivo il Recovery Fund che mette a disposizione forti investimenti per l'innovazione. Si apriranno spazi importantissimi: innanzitutto

“ Nella cybersecurity mancano ancora tante figure specializzate, ”

relativamente al completamento delle infrastrutture, visto che solo il 30% della popolazione italiana ha la banda ultra larga, ed è evidente che senza fibra e 5G sarà complicato attuare la transizione 4.0». Ma veniamo ai nodi da risolvere che riguardano le competenze, necessarie per l'utilizzo delle infrastrutture. «Il problema che trovia-

mo rilevante dal nostro punto di vista e crediamo sia paradossalmente più importante, è legato all'inadeguatezza di competenze digitali sul mercato. Solo il 40% della popolazione ha, infatti, conoscenze di base rispetto al 60% medio in Europa e siamo molto indietro nell'ambito delle lauree Stem».

Inoltre, mentre nell'Ict è più semplice trovare competenze, nelle altre aziende le competenze digitali vanno costruite: «da noi il 70% ha competenze digitali, il 30% se le sta costruendo. In un'azienda manifatturiera, ad esempio, le percentuali sono ribaltate».

Coscienti della necessità di un approccio generale, cross-aziendale e settoriale, Aubay sta lavorando con Confindustria Digitale e sindacati: «Riteniamo che il tema delle competenze sia prioritario alla stregua di quello degli investimenti, altrimenti rischiamo di avere le infrastrutture senza le competenze tecnico-organizzative necessarie». Guardando in

particolare al settore It, sottolinea il manager, «il problema di competenza riguarda la fascia over 50, un'età di mezzo da alimentare con nuove skill per evitare problemi occupazionali. Stiamo facendo una mappa delle competenze da convertire, ma servono progetti che vadano oltre la singola azienda con una regia, attraverso Confindustria Digitale». In questo scenario va coinvolto il Governo: «gli esecutivi precedenti avevano già pensato di operare su questi temi, d'altronde finché i soldi erano pochi la trasformazione digitale procedeva a rilento, ora il rischio è che i soldi ci siano ma i percorsi di accelerazione siano improvvisi. Riteniamo, dunque, che occorra lavorare anche nel Recovery sulle competenze per tempo». Un settore da non sottovalutare è in particolare quello della cybersecurity «dove mancano ancora tante figure specializzate e solo il 40% delle grandi aziende ha al suo interno il chief information security officer». ■

# Serao (Fistel): «Servono centinaia di milioni di euro per la formazione da qui al 2025»

nologica che interessa tutto il settore. Dal punto di vista industriale sono tre gli obiettivi principali da seguire: il superamento del digital divide, il tema della rete unica, gli investimenti nelle aree grigie. In questo scenario le competenze, assieme alla connettività, saranno i grandi problemi che il Paese deve risolvere». Le competenze, aggiunge Luciano Savant Levra, segretario nazionale della Uilcom, «sono un valore qualitativo insostituibile e imprescindibile per le lavoratrici e i lavoratori che deve essere costantemente mantenuto e sviluppato, tenuto al passo dei tempi del terzo millennio». Per Paolo Lupi, esperto Astrid, il comparto risente del cambiamento che sta investendo tutto il mondo del lavoro «più dal lato del mobile, però, che da quello del fisso. L'avvento del 5G con la virtualizzazione delle infrastrutture richiede infatti delle competenze che a volte sono più vicine a quelle dell'informatica che a quelle del tradizionale settore delle tlc». Certo, sottolinea Lupi, il cambiamento è in atto anche nelle reti fisse, con il passaggio dal rame alla fibra, ma è in qualche modo questa trasformazione è già stata scontata, «visto che se ne parla da anni».

Le telecomunicazioni rivestono il ruolo di volano della trasformazione digitale, ma gli obiettivi non potranno essere raggiunti senza una forte specializzazione dei lavoratori in un arco di tempo abbastanza ristretto. «Lo sforzo – dice Serao – è quello di formare tutti, evitando di creare sacche di lavoratori non “riconvertibili”, non dobbiamo lasciare nessuno indietro». L'orizzonte della compiuta rivoluzione tecnologica è, spiega il sindacalista, il 2025: «allora avremo un'infrastruttura di rete fissa in banda ultraveloce che riuscirà a collegare oltre il 90% della popolazione, in più ci sarà il wi-fi dove non arriva la rete fissa, il satellite, il 5G. Inoltre ci saranno tanti servizi innovativi per i clienti. Per allora dobbiamo, dunque, anche avere i lavoratori che abbiano acquisito completamente nuove competenze». Più in generale è l'intera popolazione italiana che ha bisogno di competenze digitali, il rischio è di avere le tecnologie e le reti senza le competenze per usarle. «Ci auguriamo - prosegue il sindacalista della Cisl - che tutti i lavoratori che sentono di avere lacune richiedano alle aziende, durante l'orario di lavoro, di fare formazione che riteniamo debba essere un diritto individuale del lavoratore». Lo sforzo, gli fa eco Saccone, «va fatto almeno per un triennio e occorre non solo fare formazione, ma rivedere il mix generazionale». Secondo il sindacalista della Cgil, inoltre, a lungo andare, con i sistemi di Intelligenza artificiale, bisognerà anche aprire un dibattito sul tema dell'orario di lavoro. L'azione di formazione, precisa Savant Levra, va effettuata «in maniera costante non

limitandosi a interventi parziali e per brevi momenti ma per l'intero periodo della vita lavorativa».

Acquisire competenze, tuttavia, costa parecchio, per Asstel le risorse necessarie sono “ingenti”. Partendo dal presupposto che la formazione venga svolta nell'orario di lavoro, il costo dipende dalle ore necessarie a formare le persone per acquisire le competenze, al fine di compiere in modo professionale il proprio lavoro. Serao esemplifica: «In Tim per 37.500 lavoratori si è fatta una formazione grazie al fondo nuove competenze per un totale di 3 milioni di ore, ammontare che, moltiplicato per il costo orario, ci dà la dimensione dello sforzo economico necessario. Visto che servono milioni di ore in tutto il comparto e per tutte le aziende, dunque, c'è bisogno di centinaia di milioni da qui al 2025». Intanto il settore tlc (Tim, Open Fiber, Vodafone, Wind Tre, i maggiori call center, Sielte) ha fatto richiesta nel 2020, nell'ambito del fondo competenze da 700 milioni di euro messo a disposizione dal governo tramite Anpal, per 55mila lavoratori, la metà di una platea di 110mila lavoratori di tutti i settori, un totale di 4,5 milioni di ore di formazione (dati Anpal di febbraio 2021). Inoltre, alle risorse pubbliche si aggiungono i 100 milioni stimati dalle aziende per un primo step sulle competenze digitali. «Se aggiungiamo – spiega Serao –, infatti, i soldi che le aziende spendono per

“ Lo sforzo va fatto almeno per un triennio, cambiare mix generazionale ”

la formazione ordinaria e la formazione prevista per legge come quella sulla sicurezza si tratta di centinaia di milioni di euro» fino al 2025. Oltre al fondo competenze, Asstel sottolinea l'importanza, in questo momento di profondo cambiamento dell'utilizzo del fondo bilaterale di solidarietà del settore: «è un elemento idoneo – secondo Di Raimondo - a realizzare e sostenere il riequilibrio strutturale del settore nonché il finanziamento di formazione professionale e riqualificazione, con maggiore flessibilità e in una logica 'tailor made' rispetto alle esigenze della filiera delle telecomunicazioni. In questo senso, il fondo offre anche agli interventi contingenti di sussidio una prospettiva non più emergenziale, ma di risoluzione strutturale».

In questo scenario le risorse europee non possono avere un ruolo di secondo piano. Asstel, sottolinea Di Raimondo, «ha avviato un dialogo con le istituzio-



↑ Laura Di Raimondo, direttrice di Asstel

ni per promuovere un supporto economico esterno, aggiuntivo al finanziamento da parte di imprese e lavoratori, che ne acceleri l'operatività nella fase di start-up. È evidente che non possiamo sprecare le ingenti risorse del Next Generation EU. Non progetti spot, ma riforme strutturali che abbiano una visione di medio-lungo termine; bisogna far riferimento a un mix di strumenti esistenti e in divenire, in grado di offrire supporto agli investimenti delle imprese. Assumono pertanto particolare rilievo gli strumenti di politica attiva, come il contratto di espansione, per l'attuazione di un patto intergenerazionale volto a stimolare l'evoluzione delle competenze e il rafforzamento della base occupazionale».

Oltre ad agire sulle competenze infatti, concordano sindacati e imprese, occorre cambiare il mix generazionale. «Nell'ultimo decennio, anche a causa di un turnover spontaneo estremamente limitato, si è registrato – spiega Di Raimondo - un innalzamento continuo e generalizzato dell'età media della filiera che si attesta oltre i 40 anni, fino a raggiungere anche oltre i 50 anni di età in alcune realtà. Quello del ricambio generazionale è un tema che richiede particolare attenzione. Favorire l'assunzione di giovani dotati delle skill adeguate ai nuovi processi produttivi è indubbiamente una chiave di volta importante nell'architettura generale del lavoro che cambia, con effetti positivi in termini di competitività e produttività».

Ma quali sono le figure che mancano? «Stiamo facendo uno sforzo con le aziende – spiega Serao - per condividere le figure professionali di cui c'è maggiore necessità, legate soprattutto al mondo delle tecnologie a banda ultra-larga e 5G. Mancano, innanzitutto, i progettisti di rete e i giuntisti che servono nella stesura della fibra». Per stendere solo la fibra, infatti, il conto è di almeno 5mila risorse aggiuntive. In questo panorama un ruolo fondamentale sarà svolto, per le figure professionali future, da scuola e università. ■