

Aziende a caccia di tecnici per la sicurezza informatica. Il 90% delle proposte in 10 città

# Esperti di cybersecurity cercasi

## Necessari 3,4 milioni di tecnici per soddisfare le richieste

Pagina a cura

DI ANTONIO LONGO

Il numero di aziende che, a livello globale, ha subito cinque o più violazioni derivanti da attacchi informatici è cresciuto del 53%, tra il 2021 e il 2022, a causa della mancanza di competenze in materia di cybersecurity. A rilevarlo è l'annuale edizione del "Global cybersecurity skills gap report" curato da Fortinet, società leader nella sicurezza informatica, secondo cui diverse imprese hanno pagato a caro prezzo le violazioni: circa il 50% delle aziende è stato costretto a sostenere costi anche superiori al milione di euro negli ultimi 12 mesi a causa degli attacchi, il 38% in più rispetto al report dell'anno scorso. «La carenza di competenze in materia di cybersecurity è una delle maggiori sfide che mette a rischio le aziende» sottolinea John Maddison, direttore marketing di Fortinet, «le aziende devono scegliere soluzioni che automatizzino alcuni processi così da consentire ai team di continuare a concentrarsi sull'aggiornamento professionale e sulla formazione in materia di cybersecurity». In base agli esiti dell'indagine, la carenza di competenze in materia di sicurezza informatica ha lasciato scoperte alcune posizioni aziendali chiave, aumentando, così, i rischi legati alla vulnerabilità digitale che rimane in cima alle priorità dei consigli d'amministrazione. In base a quanto emerge dal rapporto, il 93% del top management si chiede come l'organizzazione si stia proteggendo dai criminali informatici mentre l'83% dei board sta spingendo per assumere più dipendenti nella sicurezza informatica. Il report evidenzia, inoltre, che i datori di lavoro riconoscono che la formazione e le certificazioni possono aiutare la loro azienda a gestire la carenza di conoscenze. Gli analisti stimano che siano necessari 3,4 milioni di professionisti per compensare il divario attualmente esistente.

**Le offerte di lavoro si concentrano in 10 province.** In Italia il 90% delle ricerche di specialisti in sicurezza informatica si concentra in 10 province e i tre profili più richiesti sono il data scientist/architect, il java developer e il Sap manager. A rilevarlo è la terza edizione dello studio "Tech Cities 2023" di Experis, brand di ManpowerGroup, secondo cui la città di Milano offre le

Le offerte di lavoro tecnologiche		
Province	Percentuale annunci sul totale	Ral - Retribuzione annua lorda media (in euro) *
Milano	30%	52.000
Roma	16%	45.000
Bologna	9%	44.900
Torino	8%	44.200
Napoli	5%	39.500
Bari	4%	40.500
Padova	3%	45.000
Verona	3%	44.700
Catania	2%	39.100
Udine	1%	43.500

Fonte: terza edizione dello studio "Tech Cities 2023" di Experis  
\* profilo di middle seniority

retribuzioni più alte (fino a 85 mila euro annui per un profilo di middle seniority), seguita da Roma, Padova, Bologna, Verona, Torino, Udine e Bari. Sotto i 40 mila euro annui le retribuzioni annuali lorde medie a Napoli e Catania. Peraltro, gli analisti evidenziano che in Italia il settore It&Digital ha una previsione netta delle assunzioni del +25% per il secondo trimestre del 2023. Nel complesso, l'81% delle offerte di lavoro in Italia per profili IT&Technology proviene da 10 province: Milano, Padova, Torino, Roma, Bari, Napoli, Bologna, Udine, Verona e Catania. La provincia meneghina e Roma coprono circa la metà degli annunci mentre la retribuzione annua lorda media varia dai 52 mila euro di Milano ai 39.100 euro di Catania per un profilo di middle seniority. In generale, il profilo del professionista informatico che emerge è quello di un talento molto ricercato, con retribuzioni sopra la media nazionale e una particolare attenzione per la flessibilità nel posto di lavoro. «I talenti tecnologici hanno ormai un ruolo rilevante all'interno di qualsiasi business e settore, si tratta di figure essenziali e che continueranno a esserlo anche in futuro» evidenzia José Manuel Mas, direttore di Experis Italia, «gli stessi talenti evolvono, emergono nuove professionalità, quelle tradizionali si trasformano e la commistione tra management aziendale e strategia digitale è sempre più stretta». Rispetto alle singole professionalità più richieste dalle aziende in Italia, due dei tre profili It più richiesti, ossia data analyst/data architect e java developer, si piazzano, rispettiva-

mente, penultimo e terzultimo rispetto alla Ral (retribuzione annua lorda) media per un profilo middle, con una differenza minima: 35.100 euro per java developer e 34.900 euro per data analyst. Il Sap manager/specialist completa il trio dei profili tecnologici più richiesti, conquistando il terzo posto anche per quanto riguarda la classifica Ral, con un valore di 49.500 euro. Nella classifica delle retribuzioni medie del settore Ict, al primo posto si piazza il chief technology officer con una Ral media nazionale per profilo middle pari a 70.500 euro, che distanzia di molto il valore occupato dal secondo in classifica, l'infrastructure manager, con 53.500 euro. Dato il ruolo strategico nelle aziende, e non di volume, questi due profili, come evidenziano gli esperti, trovano poco peso in termini di volumi di offerte di lavoro, in percentuale rispetto a quelle per il resto dei profili considerati. Con eccezione dell'embedded system engineer, nelle posizioni più alte della classifica delle Ral medie si trovano, infatti, altri profili strategici e, in particolare, quello del security researcher, dello scrum master e dell'e-commerce manager.

**All'appello mancano circa 89 mila talenti tecnologici.** Mercato del lavoro e trasformazione digitale impongono un importante cambio di passo nelle aziende sempre di più alla ricerca di talenti It. Secondo una recente stima Assintec-Assiform, in Italia ci sono 89 mila posti di lavoro vacanti in questo settore e di questi circa 57 mila rappresentano opportunità di lavoro accessibili anche per professionisti

non laureati. Tra le figure mancanti, si segnalano software developer, cloud specialist, enterprise architect, test specialist, data specialist e information security specialist. Ma alla base del problema vi è la carenza di formazione digitale, infatti sono 20 milioni i cittadini di cui sarà necessario potenziare le skill digitali di base entro il 2030. «È evidente che siamo in un momento storico particolare dove all'interno del settore It c'è una grande rotazione del personale iniziata con il lockdown e ancora non terminata» osserva Livia Rossetto, senior people & culture manager di Mia-Platform, tech company 100% italiana. «Questo è un bene, perché significa che le persone hanno iniziato a prendere in mano il loro futuro decidendo la strada migliore da percorrere con una maggiore consapevolezza. Al contempo è un fenomeno che pone una importante sfida di fronte alle aziende, in un paese in cui vige ancora una cultura aziendale fortemente ancorata al passato. A mio avviso più che sulla difficoltà nella ricerca del personale come azienda dobbiamo interrogarci su come creare le condizioni ideali per far migliorare e crescere queste persone». Si tratta, comunque, di una tendenza che viene confermata anche a livello europeo, infatti secondo il report "Demand for tech talent" di Robert Half le principali figure ricercate dalle aziende continentali sono i tecnici di information security (59%), i software developer (58%) e gli specialisti del cloud (55%). Peraltro, in un recente sondaggio condotto da Gartner, il 73% dei direttori informatici si è dichiarato preoccupato dal lo-

gioramento delle proprie risorse It messe sotto pressione da uno scenario, quale quello attuale, in cui al settore informatico viene richiesto un importante impegno nella missione di crescita aziendale attraverso le potenzialità della trasformazione digitale. In questo panorama globale, le aziende stanno optando per offrire agevolazioni come la modalità di lavoro agile, benefit e welfare aziendale che non sempre sono sufficienti per risolvere le problematiche lavorative contingenti. Un ruolo fondamentale è svolto dalla formazione aziendale, sia in ottica di employee engagement, motivando e dando maggiore valore ai dipendenti, sia in ottica di competenze hard ma soprattutto soft.

**L'imprevedibilità del mercato del lavoro.** A confermare gli scenari delineati è l'analisi condotta da Vertus, gruppo italiano di società di consulenza, secondo cui molte aziende siano disposte ad offrire, anche in ingresso, stipendi più elevati della media e contratti a tempo indeterminato agli specialisti "digitali". Le imprese investono, infatti, sempre più risorse nella cyber sicurezza e sono, quindi, alla ricerca di professionisti altamente qualificati che possano aiutarle a prevenire attacchi dal web. Si tratta di profili con una professionalità composita e in costante evoluzione, difficili da reperire sul mercato perché mancano le competenze adatte. Nonostante ciò, è spesso complicato attrarre il giusto mix di competenze. «Il mercato del lavoro, già in fermento da almeno una decade al traino della rivoluzione digitale, è sotto il tiro di trasformazioni sempre più repentine, con accelerazioni evidenti post pandemia» spiega Marco Filippo Martinengo, responsabile delle soluzioni per le risorse umane di Vertus, «la forza lavoro manifesta tutti i propri timori verso il cambiamento ed una sostanziale imprevedibilità dei comportamenti, alternando fasi di elevata attenzione all'offerta di lavoro e altre di ristagno o resistenza. Certo è che, se un'azienda non è in grado di offrire proiettualità di carriera che mettano al centro i bisogni e le aspettative di autorealizzazione delle persone, tenendo in ampia considerazione il bisogno crescente di essere orientate verso il futuro, i suoi candidati valuteranno con più facilità e frequenza di cercare prospettive altrove».