

Risoluzione della categoria ICT 2023

### **La carenza di specialisti nel settore ICT si è ulteriormente accentuata.**

Entro il 2030 saranno necessarie 119'600 persone supplementari (fabbisogno lordo di forza lavoro specializzata) per coprire le esigenze del settore. Questo fabbisogno è composto da un lato da una domanda di sostituzione (pensionamenti, migrazioni) e dall'altro da una domanda supplementare (sviluppo economico, cambiamenti strutturali).

Gli sforzi intrapresi finora nell'ambito della formazione fanno sì che, grazie al sistema formativo, entro il 2030 sarà possibile avere a disposizione circa il 31 per cento della forza lavoro specializzata. Parallelamente, si prevede che l'immigrazione raggiungerà il 36 per cento. Rimane pertanto una lacuna del 32 per cento circa, che equivale a un valore assoluto di 38'700 specialisti ICT.

Questa forza lavoro specializzata ICT mancante deve da un lato essere messa a disposizione in aggiunta dal sistema formativo e dall'altro dalle aziende attive nel campo dell'ICT tramite offerte di formazione e formazione continua preventive, attrattive e conciliabili con il lavoro e la famiglia.

Le esigenze e la rispettiva pressione sulle collaboratrici e sui collaboratori attuali continuano ad aumentare: mancano le risorse e il carico di lavoro è di conseguenza elevato. Allo stesso tempo, regna un'enorme incertezza, in quanto le competenze necessarie devono essere adattate in men che non si dica ai cambiamenti del mondo digitale. Questo fa sì che gli specialisti non possono (più) garantire le competenze richieste.

Al cospetto di questi fatti, transfair chiede che la scienza, l'economia e la politica prendano più sul serio la carenza di forza lavoro specializzata nel campo dell'ICT. transfair è consapevole che solo una stretta collaborazione tra i vari attori è in grado di migliorare questa situazione estremamente problematica. In qualità di azienda leader nel campo dell'ICT, Swisscom può dare il buon esempio e far sì che all'interno della propria impresa siano garantiti i seguenti aspetti:

- analizzare tempestivamente e in maniera lungimirante i profili professionali necessari all'azienda per sviluppare un'offensiva di formazione efficace in grado di garantire e mantenere i posti di lavoro in Svizzera;
- sostenere nel miglior modo possibile le collaboratrici e i collaboratori interessate/i da un cambio di competenze e mettere loro a disposizione tempo e risorse a sufficienza per lo sviluppo richiesto;
- grazie a condizioni di lavoro interessanti, visioni chiare nonché un clima di fiducia, sicurezza e stima non solo reclutare nuovi talenti, ma mantenerli anche nell'impresa.