

IL POSTO FISSO



il Cittadino



Gestione dei data center, big data specialist, esperti di sicurezza informatica, avanti c'è posto. Le professioni digitali non conoscono crisi, sono anzi sempre più cercate e lo saranno ancora di più nei prossimi mesi e anni. Lo dice, e li cerca, un'azienda lodigiana protagonista del settore digitale con la specializzazione nel fornire servizi informatici alle pubbliche amministrazioni locali e centrale, Pa Digitale Spa, con sede principale a Pieve Fissiraga, e altre sedi ad Arezzo, Napoli e un presidio commerciale a Roma.

Sono circa 140 i dipendenti oggi, di cui un centinaio a Pieve Fissiraga, e tra i clienti di Pa Digitale figurano diversi comuni italiani, amministrazioni provinciali, ma anche enti come Arpa Lombardia, l'Accademia della Crusca, l'Istat, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, quella per la garanzia nelle Comunicazioni, il Ministero dell'Ambiente, il Consiglio Superiore della Magistratura, e il fiore all'occhiello, il Quirinale, la Segreteria del Presidente della Repubblica. Il cuore dell'offerta di Pa Digitale è il gestionale pensato appositamente per le amministrazioni pubbliche Urbi Smart. Per questo Pa Digitale è sempre alla ricerca dei migliori talenti informatici oltre che di consulenti sui domini contabile, tributario e gestione del personale, e commerciali dinamici, con grande conoscenza dei territori ma anche con competenze digitali.

Le ricerche di personale sulla sede di Lodi-Pieve Fissiraga oggi si concentrano su figure commerciali per il mercato della pubblica amministrazione locale, junior sales specialist e consulenti applicativi senior per l'area contabilità, ma il talento viene riconosciuto e apprezzato sempre. «Ci sono posizioni che di fatto sono sempre aperte in



A mancare sono le super-specializzazioni come il trattamento e la gestione dei dati o la sicurezza informatica



L'azienda, che ha la sede principale a Pieve Fissiraga, fornisce in particolare servizi alla pubblica amministrazione

PIEVE - Pa Digitale assume "Nel mirino" esperti informatici

azienda, penso ai tecnici informatici più spinti, i data scientist o gli esperti di cyber-sicurezza - spiega l'amministratore delegato Renato Trapattoni -. Sono posizioni aperte da tantissimo tempo e su cui valu-

tiamo anche le candidature spontanee. In alcuni casi le ricerche sono proseguite anche per diversi mesi, 7 o 8, prima di incontrare la persona giusta. È il mondo digitale nel suo complesso che fatica a trovare de-

terminate figure, quelle superspecializzate, perché c'è un enorme richiesta e pochi profili adeguati».

A mancare sono le super-specializzazioni come il trattamento e la gestione dei dati o la sicurezza

informatica, mentre già individuare degli sviluppatori è più semplice. «La scuola ha fatto tanto per avvicinarsi al mondo del lavoro, ma non è abbastanza ancora - dice Renato Trapattoni -. Spesso troviamo del materiale umano di partenza buono, con competenze di base discrete, ma c'è bisogno poi di un training anche di un paio d'anni per avere personale pronto e qualificato per operare. In questo senso, se individuiamo ingegneri informatici brillanti ancora all'università, siamo disposti ad impegnarci anche un anno prima di metterli in ruolo pur di garantirceli. Lodi ha la fortuna di avere vicino Milano e Pavia, le cui università sfornano eccellenti professionisti».

In tutti gli ambiti però, da quello strettamente digitale a quello commerciale o consulenziale, a pagare è la specializzazione, non tanto in termini di competenze iper-tecniche, quanto di formazione e percorso professionale coerente. «Il consiglio che posso dare ai giovani è quello di provare ad orientarsi in una direzione - continua Trapattoni -. I curricula che scartiamo subito sono quelli in cui la persona si mette a disposizione per fare tutto, senza indicarci però cosa sappia fare e cosa voglia fare. La flessibilità è importante, ma è altrettanto importante individuare un proprio percorso, che magari si è disponibili a modificare, ma che intanto c'è. Questo dà ai selezionatori un motivo per valutare un candidato, perché diversamente uno vale l'altro. Fare esperienze diverse è arricchente, ma a un certo punto bisogna cominciare a concentrarsi su alcune competenze, e dimostrare di volerle coltivare. Quando queste si incrociano con le offerte di lavoro, allora può nascere una collaborazione».

©RIPRODUZIONE RISERVATA

LA RIVOLUZIONE

«Non serve più trasferirsi a Lodi: dopo il Covid il lavoro si fa smart»

■ Competenze specialistiche difficili da trovare, lavoro agile, l'eredità delle restrizioni per il Covid. Cambia il concetto stesso di lavoro e di appartenenza a un'associazione, le aziende si fanno "liquide". Il processo vale per tutte le aziende, ma soprattutto per quelle che trattano beni immateriali, che lavorano nel digitale e che necessitano di competenze specifiche.

«Fino a pochi anni fa si cercava la figura di un data specialist o di un esperto di sicurezza informatica, ed era pacifico che la sede di lavoro fosse a Lodi - spiega l'Ad di Pa Digitale Renato Trapattoni -. Se la figura specializzata fosse stata individuata in un'altra regione, avrebbe dovuto trasferirsi a Lodi. Oggi è tutto diverso perché l'eredità che ha lasciato la pandemia è che il lavoro si può fare anche a distanza. Così, nella difficoltà a trovare specialisti, se si trova un giovane del Sud di talento, tra le richieste compare la possibilità di lavorare in smart-working da casa, senza trasferirsi. È un processo che per i grandi gruppi vale già da tempo, e

su scala globale: le multinazionali di Internet o del digitale, se incontrano un talento vero, sono disposte a lasciarlo lavorare da casa: con gli strumenti tecnologici adeguati, nel settore del digitale quasi tutto può essere fatto da remoto». Dunque, le ricerche di personale non hanno più come riferimento l'ambito geografico, ma le competenze e basta. «Una volta si cercavano le competenze possibilmente vicino alla sede di lavoro, oggi non è più così: si cerca il know how, ovunque si trovi - prosegue Trapattoni -. Il nostro ultimo innesto di gruppo è stato a marzo 2020, quando abbiamo assunto 8 neolaureati. Dopo pochi giorni, erano tutti a lavorare da casa per il lockdown. È una situazione che ha indubbiamente dei pregi, ma che sacrifica un aspetto altrettanto importante come il senso d'appartenenza a una certa società. La sfida dei prossimi anni è quella di trovare un giusto equilibrio tra queste diverse istanze. Per noi è ancora più vero perché con la transizione digitale tra le priorità del Governo l'obiettivo è quello di crescere ulteriormente nei prossimi anni, per collocarci stabilmente tra i 5 operatori più importanti del settore. Un piano ambizioso che avrà necessità di inserire in struttura nuove figure».



La flessibilità è importante, ma è altrettanto importante individuare un proprio percorso