

EFFETTI DELLA DIGITALIZZAZIONE SUL MERCATO DEL LAVORO IN AMBITO BANCARIO

(Ricerca di mercato pubblicata in comune dall'associazione padronale delle banche Svizzere e von Rundstedt)

Zurigo/Lugano – In collaborazione con l'associazione padronale delle banche Svizzere, von Rundstedt ha dato mandato di realizzare uno studio per analizzare quali siano gli effetti reali e concreti della digitalizzazione sul mercato del lavoro in ambito bancario. Lo studio ha come obiettivo quello di sondare come e quanto la digitalizzazione abbia un impatto sulle offerte di impiego e sulle competenze richieste. La società Brassel & Partner Consulting ha svolto lo studio, (1) raggruppando e analizzando i dati esistenti, (2) valutando tramite un'analisi quantitativa tutti i posti disponibili in ambito bancario nel quarto trimestre 2019 (3) validando e approfondendo i risultati mediante interviste personali con responsabili HR di settore.

Di seguito i risultati principali dello studio:

1. Gli informatici sono tra i profili maggiormente ricercati nel settore bancario

«Il 20% dei posti offerti nel settore bancario sono ad appannaggio degli informatici, secondi solo a quelli dei Relationship Manager (24%). Considerando però i profili IT attivi in ambito bancario legati a soluzioni in outsourcing, gli informatici sono chiaramente al primo posto delle ricerche di personale.

Nelle offerte d'impiego in ambito bancario, i Relationship Manager rispettivamente i profili di consulente alla clientela corrispondono al 24% del mercato analizzato. Poco dopo risultano i profili IT al 20%, dove c'è una significativa crescita strutturale dell'occupazione. Bisogna però considerare che una grossa parte delle risorse IT, viene da anni e sempre più spesso, data in outsourcing a partner esterni; possiamo quindi chiaramente dichiarare che i profili IT corrispondono alla forza lavoro maggiormente richiesta in ambito bancario. Al terzo posto si situano le ricerche di profili negli ambiti Diritto, Compliance e Riskmanagement.

2. Al di fuori dei posti nel settore delle ICT, gli annunci richiedono raramente competenze informatiche e raramente competenze professionali digitali.

"Anche se una trasformazione digitale di successo richiede spiccate competenze digitali o informatiche anche in lavori non propriamente ICT, esse sono a malapena menzionate negli annunci di lavoro".

È chiaro che una trasformazione digitale di successo non può essere realizzata solo dagli specialisti informatici ; questo sviluppo organizzativo fondamentale deve essere sostenuto infatti da tutta l'organizzazione. Le competenze digitali e le competenze informatiche generali non sono cruciali solo per i tecnici informatici, ma anche per molti altri ruoli e funzioni aziendali al di fuori delle professioni informatiche.

Vi è una significativa polarizzazione in queste ricerche: da un lato, il 64% delle offerte di lavoro non richiede competenze informatiche specifiche e il 22% richiede competenze di base. D'altra parte, il 14% delle offerte di lavoro richiede competenze avanzate o anche altamente tecniche. Le competenze e l'esperienza digitale sono desiderabili o richieste solo nel 9% degli annunci. Si parla molto di un forte bisogno di competenze digitali nelle banche, eppure se ne scrive ancora poco negli annunci di lavoro.

3. Competenze trasversali, fattori di successo della trasformazione digitale

"Le competenze trasversali sono oggi più importanti delle competenze tecniche le quali evolvono molto rapidamente".

Per affrontare le nuove sfide della complessità odierna, le dinamiche del cambiamento e l'agilità, le aziende hanno bisogno di persone con competenze trasversali. Sfruttando queste competenze, un'azienda si assicura di avere sempre la giusta competenza nel posto giusto al momento giusto. Il pensiero analitico, la capacità di risolvere i problemi, la creatività, l'orientamento al cliente, l'adattabilità, l'agilità, la capacità di apprendimento o le abilità sociali ed emotive sono competenze chiave. In futuro i processi di reclutamento si baseranno maggiormente sulla

ricerca di queste competenze, anche se questa è ancora una tendenza a medio termine. È interessante notare che queste competenze trasversali sono sistematicamente già molto definite e menzionate negli annunci di lavoro.

4. **Mancanza di urgenza nella trasformazione digitale**

"I responsabili delle risorse umane si considerano determinanti per la trasformazione digitale. C'è una forte consapevolezza e le esigenze di lavoro e di competenze stanno cambiando, ma c'è poco senso di urgenza".

I responsabili delle risorse umane si considerano protagonisti della trasformazione digitale. La responsabilità è duplice. (1) Per attuare la trasformazione è necessario accompagnare il cambiamento in modo efficace ed efficiente. (2) La linea deve essere supportata nel miglior modo possibile nella gestione del cambiamento culturale per migrare verso un'organizzazione agile con una mentalità digitale e competenze trasversali. I responsabili delle risorse umane sono consapevoli del fatto che i requisiti di lavoro e le competenze richieste cambieranno in modo significativo. Tuttavia c'è poco senso di urgenza; ciò è dimostrato anche dall'analisi quantitativa dei posti di lavoro vacanti: queste nuove esigenze non vengono quasi mai prese in considerazione.

5. **Il COVID-19 contribuisce alla trasformazione digitale**

"La crisi attuale sta accelerando in modo significativo la trasformazione digitale e quindi i cambiamenti strutturali".

La crisi del coronavirus dà un ulteriore impulso ai cambiamenti strutturali derivanti dalla trasformazione digitale. A causa del contesto e dello shock legato alle misure normative, molte aziende sono state costrette a passare al digitale da un giorno all'altro. Questo periodo di crisi sta dando una spinta anche alle aziende che avevano già investito in prodotti o servizi digitali. Nella migliore delle ipotesi, questa dinamica positiva si rifletterà presto sul mercato del lavoro. Non è ancora possibile tenerne conto in questo studio.

Contatto

von Rundstedt & Partner Schweiz AG

Dr. Pascal Scheiwiller, CEO, Tel. 058 332 25 03, scheiwiller@rundstedt.ch

Marco Costantini, Direttore Ticino, Tel. 058 332 26 80, costantini@rundstedt.ch

Arbeitgeber Banken

Dr. Balz Stüeckelberger, Direktor, Tel. 061 295 92 95, balz.stueckelberger@arbeitgeber-banken.ch

von Rundstedt

von Rundstedt è stata fondata nel 1985 e oggi è il principale player del settore della transizione di carriera in Germania, Austria e Svizzera. von Rundstedt conta 9 sedi in Svizzera (Basilea, Berna, Ginevra, Losanna, Lugano, Lucerna, San Gallo, Zugo e Zurigo) impiega 80 collaboratrici e collaboratori. von Rundstedt collabora con aziende di qualsiasi settore in caso di riduzione del personale e licenziamenti, aiutando le persone in uscita a riposizionarsi sul mercato del lavoro. Maggiori informazioni su www.rundstedt.ch.

Arbeitgeber Banken

Arbeitgeber Banken, l'associazione padronale delle banche Svizzere, rappresenta gli interessi dei datori di lavoro delle banche in Svizzera e promuove condizioni quadro interessanti e competitive sulla piazza finanziaria svizzera. L'Associazione rappresenta tutti i gruppi bancari in tutte le regioni del paese e tra i suoi membri vi sono anche fornitori di servizi finanziari senza licenza bancaria. www.arbeitgeber-banken.ch.