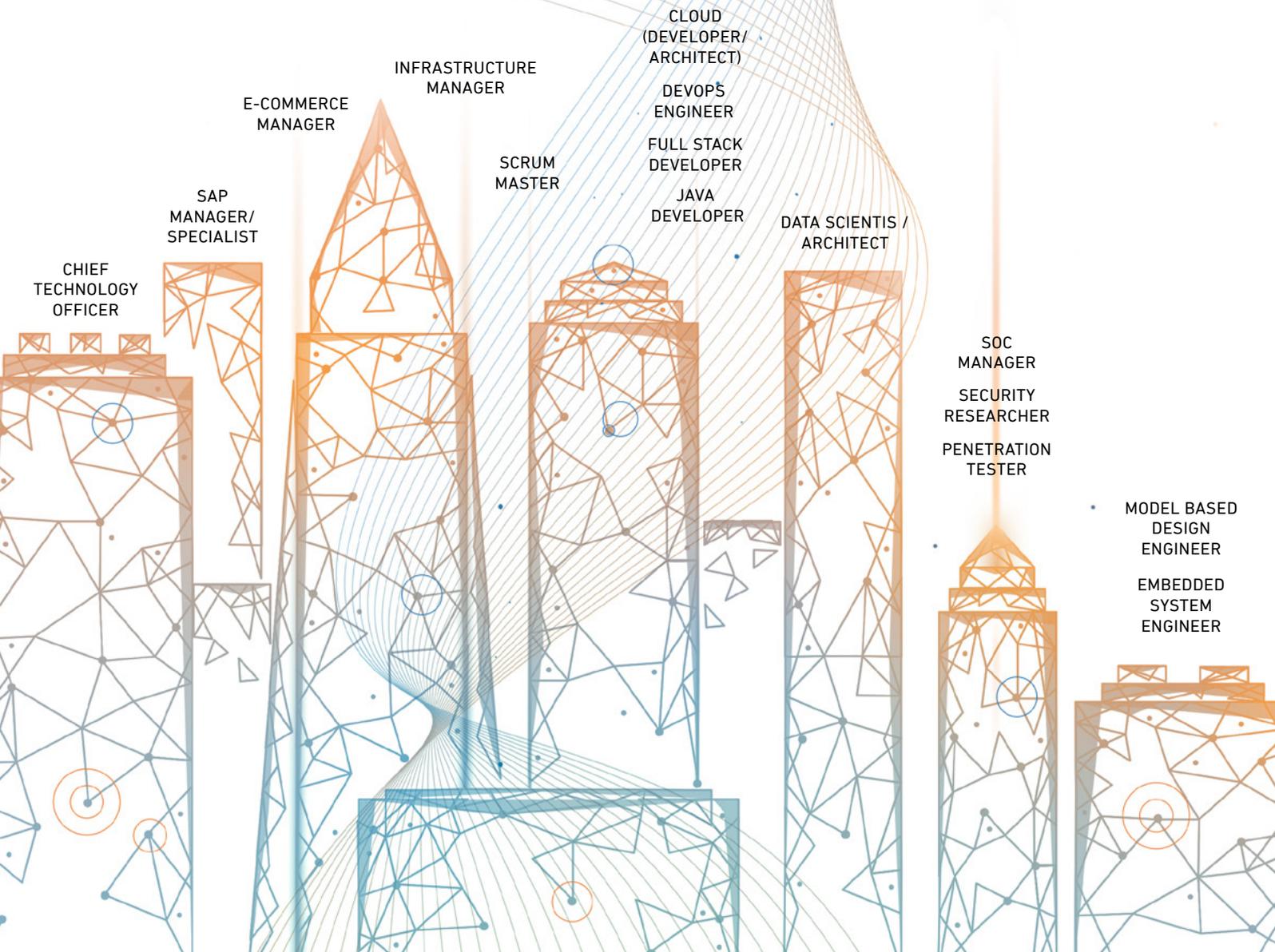


Tech Cities

EXPERIS | APRILE 2023



Experis®
ManpowerGroup





Tech Cities è lo studio promosso da Experis, brand di ManpowerGroup, sui profili tecnologici più richiesti nelle principali città e province italiane. In questa terza edizione sono protagoniste tutte le figure che caratterizzano il panorama IT nel nostro paese, tecniche e strategiche.

Le ultime Previsioni sull'Occupazione ManpowerGroup (MEOS) per il secondo trimestre 2023, confermano il settore IT tra i primi cinque per le previsioni di assunzione più alte in Italia, con una previsione di aumento del +25%. Se questo è senz'altro positivo, non lo è la conferma delle competenze IT e Data al primo posto tra quelle più difficili da trovare per i datori di lavoro.

All'interno del paper è possibile trovare per ogni profilo analizzato una scheda dettagliata che ne descrive il ruolo, le competenze hard, le soft skills e il percorso di carriera. Abbiamo aggiunto anche un box, sempre per singolo profilo, che analizza i trend attuali relativi a: le richieste nei vari settori, la RAL media per seniority e la diffusione delle richieste nelle Tech Cities.

Da un lato, vogliamo supportare le aziende nelle loro decisioni strategiche in materia di Talento e business, in un'area, quella tecnologica, chiave per il futuro di tutte le imprese. Dall'altro vogliamo rappresentare un Osservatorio sul mercato del lavoro e delle competenze IT&Technology per aiutare i professionisti dell'innovazione nei loro percorsi di carriera, dai più junior fino ai Manager delle organizzazioni.

Seguici su:





Descrizione servizi Experis

Scan
QR Code



Experis, brand di ManpowerGroup, è un provider IT presente in 54 Paesi. Grazie alla sua offerta di servizi integrati di Consulenza IT&Technology, Resourcing di professionisti specializzati e sviluppo di Career & Skills con Experis Academy, è il technical partner ideale per ogni azienda che necessita di realizzare progetti in ambito Innovation.

Gli ambiti di applicazione dei nostri servizi riguardano le aree di innovazione più rilevanti e in crescita come Business Transformation, Cyber Security, Digital Workspace, Enterprise Applications, Cloud & Infrastructure. Inoltre, attraverso la nostra Experis Academy, da un lato costruiamo per le aziende percorsi di upskilling ad hoc per i lavoratori e, dall'altro, prepariamo i giovani talenti al mondo del lavoro, sia con percorsi tecnici che con focus sulle soft skills, entrambi fondamentali per il successo nelle organizzazioni.

In Italia Experis è presente con circa 1000 consulenti presso i propri clienti, oltre 190 Recruiter e Training Specialist, un Competence Center con 60 IT Engineers, 6 uffici Experis e 5 sedi Academy.

SERVIZI

Consulting

Le organizzazioni hanno bisogno di servizi di consulenza che garantiscano alta specializzazione e soluzioni tecnologiche flessibili per supportare un'innovazione costante. Experis, grazie alla divisione Consulenza e il Competence & Delivery Center, è un partner strategico per la consulenza IT, processi di Vendor Consolidation, realizzazione di soluzioni tecnologicamente innovative e Managed Services con capacità di disegno di architetture software, predisposizione e gestione infrastrutture in cloud/on-premise, implementazione di Data Strategy e Solutions, progetti di Digital Transformation, disegno e realizzazione di soluzioni integrate di smart call-center/virtual assistants.

Servizi IT gestiti

Delegare la gestione di attività IT a terzi è una decisione importante che richiede servizi altamente qualificati, in grado di garantire una transizione/collaborazione fluida e con continuità nei risultati. Grazie ai Centri operativi europei e il know how condiviso tra le practice Experis nel mondo, siamo in grado di fornire servizi IT evoluti 24/7. In particolare siamo specializzati in servizi IT gestiti in ambito cyber security e di gestione di service desk, facendoci carico della manutenzione e del funzionamento delle loro applicazioni professionali.

Ricerca e selezione

Siamo specializzati in processi di ricerca e selezione con inserimento diretto presso l'azienda-cliente e somministrazione sul segmento Technology, con verticalizzazione sul candidato IT/Technology sul mercato del lavoro nazionale.

Experis Academy

Presente con 5 sedi in Italia, Experis Academy supporta le imprese con percorsi di upskilling e reskilling per i propri professionisti, focalizzandosi su nicchie specifiche di competenze legate all'innovazione tecnologica. Un modello flessibile con focus sul talento IT&Technology per accelerare la creazione di competenze legate all'evoluzione tecnologica di ogni professionista, già in azienda o senza esperienza.

Servizi verticali

Business Transformation

Experis accompagna le aziende lungo il percorso di digital transformation e, allo stesso tempo, è in grado di supportarle nel processo di business transformation attraverso la consulenza tecnologica specializzata verso i nuovi modelli di business data-oriented.

Cyber Security

Forniamo le protezioni più aggiornate, complete ed evolute per proteggere le organizzazioni di tutto il mondo dagli attacchi informatici. Siamo leader nel settore grazie alle nostre soluzioni avanzate e attraverso opzioni flessibili e di outsourcing. I nostri servizi comprendono SOC/SIEM, Vulnerability Assessment e Penetration Testing, Supply Chain Risk Management ed Endpoint Detection & Response Managed Service. Experis Italia è inoltre dotata di un vertical di recruiter specializzati in questo ambito e di un team dedicato alla formazione tecnica con Experis Academy.

Digital Workspace

Offriamo un insieme di applicazioni e strumenti flessibili per digitalizzare il modo di lavorare dei dipendenti, potenziando le loro capacità e il loro contributo nei confronti dell'azienda.

Enterprise Applications

Aiutiamo le imprese a implementare nuove strategie e sistemi per il business, grazie a un servizio di consulenza specializzata e di delivery ad hoc, nell'ambito della trasformazione tecnologica.

Cloud and Infrastructure

Le aziende hanno bisogno di operare e competere a una velocità sempre maggiore. Experis le aiuta a integrare le soluzioni già esistenti con nuovi modelli di servizi, sia fisici che cloud.

Experis è un brand di ManpowerGroup, insieme a Manpower, Jefferson Wells e Talent Solutions. Più informazioni su www.experis.it



Indice

Editoriale del Direttore	05
Sintesi	08
La domanda di profili dell'innovazione in Italia	11
Osservatorio Salariale	12
Chief Technology Officer	15
SAP Manager/Specialist	16
E-commerce Manager	17
Infrastructure Manager	18
Cloud Developer / Architect	19
DevOps Engineer	20
Full Stack Developer	21
Java Developer	22
Scrum Master	23
Data Scientist / Architect	24
SOC Manager	25
Security Researcher	26
Penetration Tester	27
Model Based Design Engineer	28
Embedded System Engineer	29
Metodologia	31



Editoriale del Direttore

I talenti tecnologici sono il vero motore del cambiamento che sta investendo il mondo del lavoro e che continua a trasformarlo, lo avevamo già detto e non possiamo che ribadirlo con forza: sono più essenziali che mai e continueranno a esserlo anche nel futuro. Gli stessi talenti avanzano e cambiano i loro asset: emergono nuove professionalità, quelle tradizionali si evolvono e la commistione tra management aziendale e strategia digitale è sempre più stretta.

Anche l'ultimo report MEOS (ManpowerGroup Employment Outlook Survey) sul secondo trimestre 2023 conferma che le professioni digitali sono al primo posto rispetto alla domanda globale di talenti e l'Italia non fa eccezione: le previsioni di assunzione per il settore IT sono del +25%, con un incremento di 5 punti percentuali rispetto al trimestre precedente.

Inoltre, se guardiamo i cinque settori che nel nostro paese hanno le più alte previsioni di assunzione (Communication Services, Logistica Trasporti & Automotive, Energy & Utilities, Information Technology, Health Care & Life Sciences), ci rendiamo subito conto del ruolo fondamentale giocato in ognuno di essi dalle competenze tecnologiche.

Anche se nel secondo trimestre 2023 l'aumento delle previsioni di occupazione a livello globale (+23%) come nazionale (+17%) è un dato positivo, purtroppo ad aumentare è anche il Talent Shortage. Stiamo parlando del valore più alto mai raggiunto a livello globale negli ultimi 17 anni (77%), con 4 datori di lavoro su 5 che dichiarano di avere difficoltà a reperire i talenti di cui hanno bisogno.

In Italia la percentuale è del 75%. È una questione che ci interessa, soprattutto se diamo uno sguardo ai talenti tecnologici: secondo le aziende intervistate le competenze hard più difficili da reperire sono proprio IT e Data, seguite da quelle ingegneristiche.

Come colmare questo gap?

Dopo l'esperienza pandemica, la maggior parte dei lavoratori ha cambiato le proprie percezioni e aspettative rispetto a questioni come l'equilibrio tra vita e lavoro, la flessibilità e l'autonomia nella gestione di tempi e spazi. Per quanto riguarda i lavoratori del settore IT, spesso lo smart working non è più un desiderata ma un requisito preferenziale e determinante, al pari della RAL, rispetto all'accoglimento o al rifiuto di una proposta lavorativa, anche per i profili junior. È una grande opportunità per le aziende per allargare le possibilità di reperire talenti senza il condizionamento dei confini geografici, nazionali come internazionali.



A questo bisogna aggiungere il tema del cosiddetto "inverno demografico": il numero di nascite continua a diminuire mentre la popolazione invecchia, causando una profonda carenza di talenti e minore partecipazione al lavoro. In Italia la crisi demografica è particolarmente accentuata, con il numero medio di componenti delle famiglie che cala progressivamente: in generale la popolazione ha un tasso di variazione medio annuo del -2,5%.

Questo è uno dei motivi per cui è sempre più necessario porre maggiore attenzione ai desideri della generazione Z, che nel 2025 costituirà il 27% della forza lavoro globale. Una delle aspettative principali di questa generazione da parte dei propri datori di lavoro è un'attenzione maggiore per i temi DEIB (Diversity, Equity, Inclusion e Belonging), Climate Change e sostegno ai movimenti LGBTQ.

Per attrarre e coltivare talenti, e contribuire alla diminuzione del Talent Shortage, è importante considerare questi aspetti e ripensare alle strategie organizzative più efficaci per raggiungere gli obiettivi di business in sintonia con le persone.

Le soft skills che ci rendono umani

Tra i trend individuati nel report The New Human Age, la nuova era sarà caratterizzata dal superamento della classica opposizione "human vs automation" a favore di una riappropriazione di ciò che ci rende davvero umani e ci distingue dalle macchine.

Grazie alle nuove tecnologie, le aziende dovranno ri-umanizzare invece che de-umanizzare il posto di lavoro per rendere quest'ultimo un ambiente che integra l'efficienza e la produttività delle macchine insieme alla capacità comunicativa, collaborativa ed empatica degli esseri umani.

Anche in ambito IT& Technology, quindi, le soft skills assumono un ruolo chiave per guidare l'innovazione. Nello scenario attuale, contraddistinto da una continua evoluzione tecnologica pervasa dall'intelligenza artificiale, sono proprio le competenze trasversali che ci consentono di governare i processi di transformation e la tecnologia stessa e di superare le sfide future. Tutto ciò a riprova del fatto che, il talento tecnologico è diventato determinante tanto a livello strategico, quanto a livello progettuale.

Questa nuova edizione di Tech Cities offre per ogni profilo IT&Tech un quadro completo che prende in considerazione tanto le competenze tecniche quanto le soft skills più richieste. A questo abbiamo aggiunto il ruolo ricoperto in azienda, il percorso di carriera e i trend che possono essere soggetti a variazioni, come la retribuzione economica e le differenze tra domanda e offerta in termini di settore, contesto geografico e città.

Quando puntiamo sui talenti tecnologici, puntiamo sulle persone.

José Manuel Mas, Direttore Experis Italia



“

È sempre più necessario porre maggiore attenzione ai desideri della generazione Z, che nel 2025 costituirà il 27% della forza lavoro globale.

”



Sintesi

La "Tech Adoption" è una delle quattro forze chiave che determinano il futuro del lavoro, ne parliamo nel report di Experis "Trend IT nella The Human Age", che ci conferma che sarà proprio la combinazione di nuove tecnologie e intelletto umano a permetterci di superare le sfide del futuro.

Per questo vogliamo offrire alle aziende una guida che permetta loro di restare protagoniste e competitive grazie alla possibilità di conoscere e seguire i trend del settore IT.

Partiamo dall'importanza di coltivare i talenti già presenti in azienda, offrendo loro la possibilità di acquisire le competenze di cui hanno bisogno. Basti pensare che con la crescente adozione delle nuove tecnologie più del 50% della forza lavoro avrà bisogno di attività di reskilling. Questo ci porta direttamente a un altro trend: le skills da coltivare non sono solo quelle tecniche, ma anche e soprattutto quelle soft, ovvero che non possono essere compensate dall'intervento delle macchine.

Le soft skills più richieste in ambito IT&Technology sono la creatività e l'originalità, a riprova del fatto che il talento tecnologico non è più quello che lavora da solo con il suo pc, decifrando numeri e tabelle, ma è diventato ormai una componente attiva dell'organico aziendale, determinante a livello strategico e progettuale, che contribuisce in modo significativo a centrare gli obiettivi di business.

Abbiamo già evidenziato nelle edizioni precedenti l'importanza del lavoro ibrido, tuttavia è un fatto che oggi sia ancora applicato in maniera eterogenea a seconda delle esigenze del settore o della specifica professione. I talenti IT scelgono le aziende che offrono loro flessibilità e la possibilità di lavorare da remoto, fissando momenti in presenza concordati e compatibili con tutto il team. Considerata la necessità per le aziende di aumentare la loro attrattività è importante che prestino attenzione ai desideri espressi dai lavoratori, tenendo in considerazione il loro benessere. Non sempre

infatti è possibile organizzare il lavoro full remote o con una quota significativa di smart working. È importante tuttavia ascoltare le esigenze delle persone e valutare anche altri benefit, come il valore della formazione, del benessere, della condivisione di valori e di un work/life balance più sano.

Bisogna aggiungere qualcosa anche rispetto ai criteri di selezione e recruiting: oltrepassare i confini per allargare la ricerca di talenti (proprio in virtù della possibilità di svincolare la prestazione di lavoro a un luogo fisico preciso) e andare oltre il titolo di studio tradizionale (molti talenti IT pur non avendo una laurea sono comunque qualificati per ricoprire determinati ruoli), sono ormai trend che non si possono più ignorare se si vuole restare al passo con il cambiamento e soddisfare così la domanda di professionalità di cui abbiamo tanto bisogno.

E ancora, secondo il report Experis "Trend IT nella New Human Age", solo il 28% della forza lavoro del settore tech è composto da donne e, di queste, solo il 14% sono software engineer. Il lavoro non può essere un ostacolo per le donne, allineare gli standard aziendali con le necessità della forza lavoro femminile dovrebbe essere una priorità per i datori di lavoro di tutto il mondo.

Sono questi i nuovi trend nella "Human Age", che fanno da cornice ai 15 profili protagonisti di questa terza edizione di Tech Cities. Si tratta dei profili che abbiamo già conosciuto nelle precedenti edizioni, quelli strategici e quelli più tecnici, presentati in una scheda completamente nuova: accanto alle informazioni essenziali (skills, role, career path) ci sarà anche un box dedicato ai trend di retribuzione e a come varia la domanda rispetto al settore e al territorio.

Presentiamo anche un profilo tech completamente nuovo: il Model Based Design Engineer, figura emergente nel settore IT&Technology, con impiego trasversale in diversi campi, soprattutto in quello Automotive,



che è al secondo posto in Italia tra i settori con le previsioni di assunzione più alte (+26%).

Le quattro province, tra quelle considerate, in cui si concentrano la maggior parte delle offerte di lavoro per le professioni IT sono Milano, Torino, Roma e Bologna. Rispetto all'edizione precedente Napoli lascia il posto al capoluogo emiliano che insieme a Milano e Torino continua a crescere, lasciando invece Roma stabile, ma comunque tra le prime quattro e sempre al secondo posto dopo Milano.

Un dato interessante riguarda la ricerca di profili specializzati nella Cyber Security, che sfiora il 90% delle richieste all'interno delle Tech Cities, concentrandosi soprattutto a Milano, Roma e Bologna. Questo a conferma di un trend in continua crescita: la sicurezza informatica, la gestione dei dati e l'utilizzo corretto delle infrastrutture digitali sono ormai tra le priorità aziendali e sempre più connesse alla brand reputation. Tra questi profili, il Soc Specialist/Manager e il Penetration Tester sono quelli maggiormente richiesti.

In generale i tre profili più richiesti nelle Tech Cities sono Data Scientist Architect, Java Developer e SAP Manager, ma ci sono anche delle differenze rilevanti tra una provincia e l'altra.

Ad esempio a Napoli, oltre a Data e Java, al terzo posto emerge l'E-commerce Manager, o comunque la richiesta di figure con competenze in ambito e-commerce, sempre un profilo strategico quindi ma diverso dal SAP Manager. Bisogna aggiungere anche che, nonostante abbia ceduto a Bologna il quarto posto, il capoluogo campano resta la città del Sud Italia con il maggior volume di richieste per professionisti dell'innovazione.

Anche a Catania, che supera Udine per il volume di richieste, i tre profili più ricercati sono Java, Data e Full Stack Developer. Qui notiamo una prevalenza per le figure tecniche a discapito di quelle strategiche, una differenza sostanziale rispetto a Milano che conferma il trend per la richiesta di SAP Manager, ma anche con Roma che tra i suoi top profile ha il Cloud Developer Architect.

Interessante anche il quadro delle province di Padova e Verona, molto vicine geograficamente e che si equivalgono rispetto al peso del volume di richiesta di professionisti, ma che si differenziano per i profili ricercati. Infatti Padova, in linea con Milano, Bologna e in generale con il trend nazionale, ha tra le prime tre figure più richieste Data Scientist Architect, Java Developer e SAP Manager. A Verona invece al posto del SAP, come già per Napoli, troviamo l'E-commerce Manager, un indice interessante del fabbisogno aziendale di figure tech strategiche e di come si differenziano in base al territorio.

Anche se cede un posto, lasciando il gruppo delle prime cinque, Bari continua a crescere superando non solo le province venete, ma anche quelle friulane e siciliane, un passo dietro Napoli. Nel capoluogo pugliese, così come per Catania, troviamo nella top three un profilo tecnico al posto di uno strategico: Data Scientist Architect, Java Developer e Full Stack Developer.

Grazie anche al lavoro svolto con le precedenti edizioni possiamo dire che, accanto alle figure tecniche che non perdono la loro importanza, quelle strategiche si fanno sempre più spazio mostrando tutta la loro centralità per le esigenze aziendali. Per questo la terza edizione di Tech Cities ha deciso di includere tutti i talenti tecnologici più richiesti in Italia, sia tecnici che strategici, offrendo per ognuno di loro informazioni dettagliate e trend periodici.

Questo paper rappresenta un supporto per le aziende alla ricerca di talenti perchè possano incrociare perfettamente le loro esigenze e una guida per i talenti stessi che desiderano un quadro completo delle opportunità offerte dal nostro paese.



“

Le aziende dovranno ri-umanizzare invece che de-umanizzare il posto di lavoro, perché le macchine non potranno mai eguagliare gli esseri umani nella capacità di comunicare, collaborare e provare empatia.

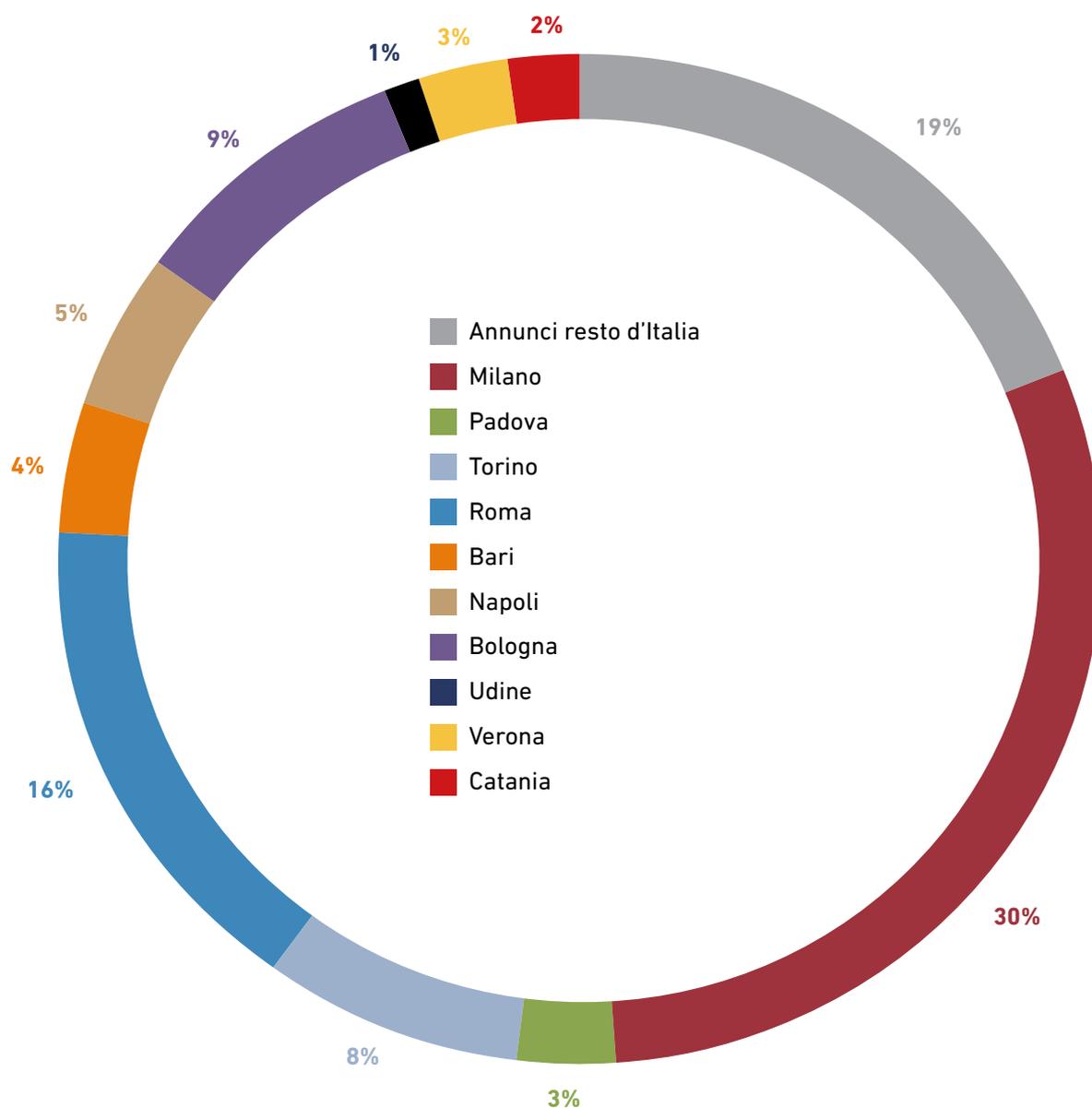
”



La domanda di profili dell'innovazione in Italia

Sul totale delle offerte di lavoro per profili IT&Tech e digital in Italia, ben l'81% proviene dalle Tech Cities e, tra queste, Milano e Roma offrono oltre la metà degli annunci e quindi delle opportunità.

La provincia meneghina, ancora una volta, occupa il primo posto con il 30% delle offerte, quasi il doppio di Roma (16%) e più del triplo di Bologna (9%) che guadagna il terzo posto, sorpassando Torino.





Osservatorio Salariale

In questa terza edizione di Tech Cities abbiamo analizzato le figure con competenze IT&Technology più richieste dalle imprese italiane, analizzando i dati della domanda da parte delle aziende, i trend del mercato del lavoro e i dati relativi alle RAL medie per i profili con una middle seniority. Nonostante il grafico ci restituisca una forbice abbastanza ampia, le distanze, in termini di RAL, continuano ad accorciarsi tra le province considerate, in particolare tra quelle del Nord e del Centro. È un trend rilevato già nel 2022 e che viene confermato anche per quest'anno, complice la necessità di lavorare da remoto espressa dai professionisti IT che, da un lato favorisce l'omogeneizzazione delle RAL sul territorio nazionale, dall'altro permette alle aziende che si aprono a questa opzione di allargare i propri confini di attraction a tutto il territorio nazionale e non solo.

Milano si conferma la provincia con la RAL media più alta, pari a 52.000€, così come Catania quella con la RAL media più bassa, con 39.100€. Continua anche il progresso registrato dalla provincia di Bari che mantiene la posizione davanti a quella di Napoli, penultima rispetto alla classifica con 39.500€, uno scarto molto piccolo con Catania. Sempre in termini di RAL medie, Roma cresce superando Verona e Bologna e piazzandosi al secondo posto in pari merito con Padova con un valore medio di 45.300€. Seguono Bologna, Verona e Torino con RAL rispettivamente di 44.900€, 44.700€ e 44.200€. La provincia di Udine, che ha una RAL media di 43.500€, si colloca in una posizione intermedia tra le province del Centro e del Nord, ma contribuisce con una percentuale esigua alle offerte di lavoro nel settore IT.

Rispetto alle singole professionalità più richieste dalle aziende in Italia è interessante notare che i due dei tre profili IT più richiesti, Data Analyst/Data Architect e Java Developer, si piazzano rispettivamente penultimo e terzultimo rispetto alla RAL media per un profilo middle, con una differenza minima: 35.100€ per Java Developer e 34.900€ per Data. 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€.

Nella classifica delle retribuzioni medie del settore ICT, al primo posto troviamo il CTO con una RAL media nazionale per profilo middle pari a 70.500€, che distanzia di molto il valore occupato dal secondo in classifica, l'Infrastructure Manager, con 53.500€. Dato il ruolo strategico nelle aziende, e non di volume, questi due profili trovano poco peso in termini di volumi di offerte di lavoro, in termini percentuali rispetto a quelle per il resto dei profili considerati.

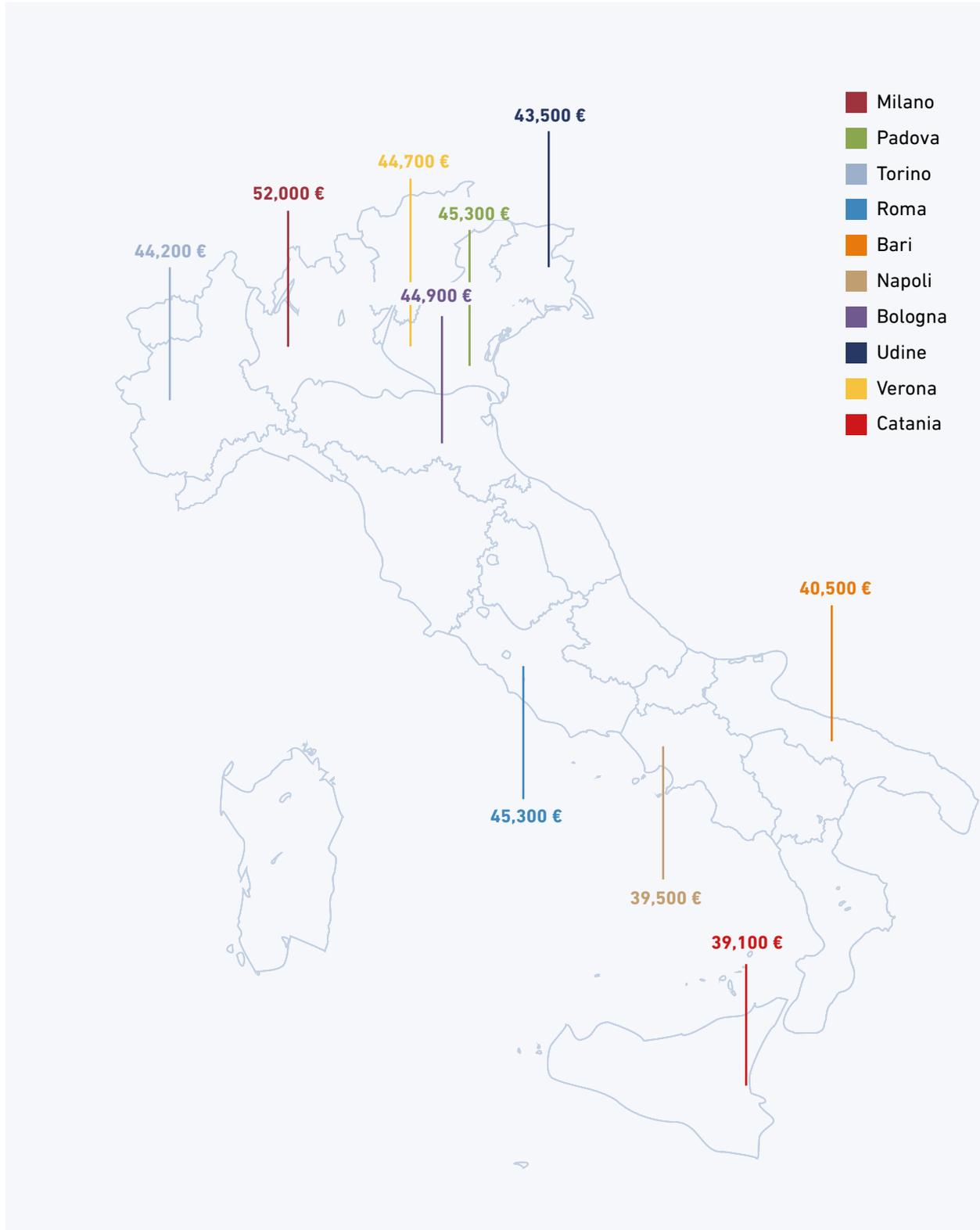
Con eccezione dell'Embedded System Engineer, nelle posizioni più alte della classifica delle RAL medie, troviamo infatti altri profili strategici e, in particolare, quello del Security Researcher, dello Scrum Master e dell'E-Commerce Manager. Interessante anche la quarta posizione, occupata dal SOC Manager, un professionista dalla matrice molto tecnica che ricopre un ruolo di grande importanza per le aziende, sempre più attente nel monitorare e proteggere i loro sistemi di sicurezza. Il SOC Manager è anche l'unico, tra i profili considerati, ad avere una RAL media per profilo middle con un valore di 55.000€ che è esattamente lo stesso nelle due principali città italiane: Milano e Roma.

Nella scheda dedicata a ogni singolo profilo è possibile trovare le indicazioni specifiche relative alle RAL medie per ogni provincia considerata. Per alcuni profili le differenze sono poco rilevanti, come ad esempio nel caso del Model Based Engineer, del Penetration Tester e dello Java Developer; per altri la forbice tra il valore più alto e quello più basso è abbastanza ampia. È da aggiungere anche che, in linea di massima, se si escludono i valori estremi relativi alle province con la RAL più alta (Milano) e con la RAL più bassa (Napoli, Catania), le differenze nel resto delle Tech Cities si fanno molto meno sostanziali.

Da questa terza edizione di Tech Cities si evince nuovamente che, sino ad ora, il mercato relativo alla domanda e all'offerta di profili IT&Technology non ha conosciuto battute d'arresto. La RAL resta una variabile determinante quando si tratta di attraction e retention per questo tipo di talenti con competenze legate all'innovazione.



RAL media per profili middle IT&Tech per Tech Cities





“

Il remote working è una grande opportunità per le aziende per allargare le possibilità di trovare i talenti senza il condizionamento dei confini geografici, nazionali come internazionali.

”



Chief Technology Officer (CTO)

Il Chief Technology Officer (CTO) ricopre una posizione di livello esecutivo (membro del CdA), la cui responsabilità principale è quella di selezionare e proporre al CdA e al CEO le migliori soluzioni tecnologiche e i servizi da adottare per potenziare la competitività aziendale.

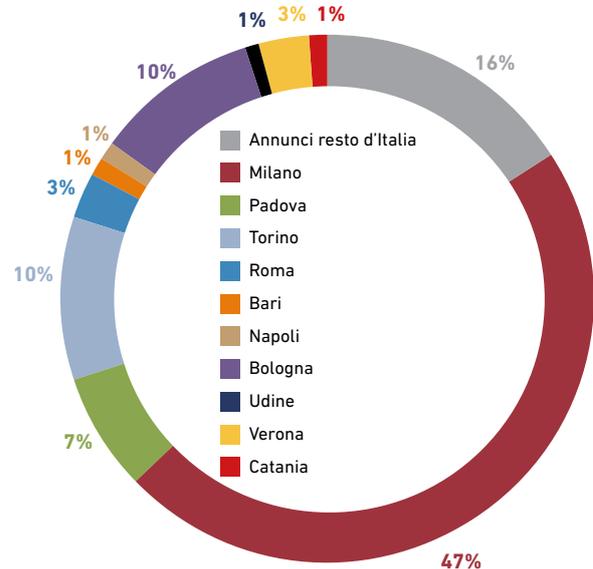
Il CTO conosce i più comuni linguaggi di programmazione, si occupa di sviluppo informatico, gestione dell'infrastruttura informatica, monitoraggio e valutazione delle nuove tecnologie per una potenziale applicazione ai prodotti e/o servizi dell'azienda. Da un lato gestisce le risorse strategiche e operative interne, dall'altro si relaziona con i fornitori esterni, supervisionando i progetti di ricerca per assicurarsi che portino valore aggiunto. Diffonde la cultura dell'innovazione internamente e promuove il progresso tecnologico della propria azienda attraverso la partecipazione a conferenze e convegni esterni.

Questo professionista combina conoscenze tecnologiche a doti manageriali. È una guida strategica per l'azienda, con una spiccata visione di insieme e capacità di prendere decisioni mirate. Si tratta di una figura che cresce e si sviluppa professionalmente all'interno dell'azienda stessa. Conosce le procedure di sviluppo e le architetture dei sistemi e, nel tempo, ha competenze di coordinamento programmi/progetti di ricerca e sviluppo, di prodotti esistenti e/o futuri da proporre al mercato. Sviluppa capacità di marketing, team management e leadership, di comunicazione e decision making.

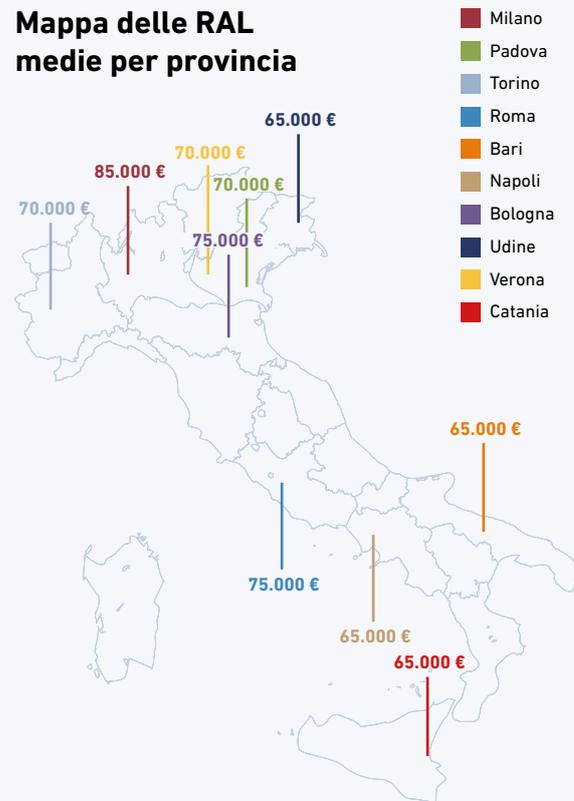
È una figura a cui sono richieste in maniera crescente doti di leadership, capacità comunicative e competenze commerciali. In particolare, in qualità di leader dei processi di digitalizzazione delle imprese e di innovatore tecnologico, applica le tecnologie più appropriate generando nuovo e continuo valore per i clienti. Ben il 47% delle offerte di lavoro per CTO proviene dalla provincia milanese, dove si concentrano anche la maggior parte degli head quarter. Percentuali molto basse invece a Roma e Verona (3%), leggermente meglio Torino, Bologna e Padova, mentre in 4 delle Tech Cities analizzate la richiesta è pari all'uno % (Udine, Napoli, Bari, Catania).

Questa distribuzione geografica delle offerte si rispecchia anche nei dati relativi alla RAL di un profilo middle, che è di 85.000€ a Milano mentre resta tra i 65.000 e 75.000€ nel resto delle Tech Cities.

Offerte di lavoro per il profilo Chief Technology Officer per provincia



Mappa delle RAL medie per provincia



“ Investire in soluzioni errate può generare conseguenze notevoli per un'organizzazione. Per fare questo lavoro, oltre alla conoscenza delle tecnologie, sono determinanti anche la capacità di comunicare e l'empatia, per affrontare e anticipare le sfide del mercato e gli obiettivi del management. ”

Marco, Chief Technology Officer



SAP Manager/Specialist

Il SAP Manager si occupa dell'implementazione, personalizzazione e gestione del software SAP, applicativo gestionale, tra i più diffusi, appartenente ai sistemi ERP.

È un professionista che combina attività tecniche a un ruolo di coordinamento e gestione, senza tralasciare un importante aspetto relazionale. Infatti, per poter modellare il software in base alle esigenze di business, deve confrontarsi con diverse figure all'interno dell'azienda, cogliendo le diverse esigenze.

Il SAP Manager ha una conoscenza operativa delle più recenti metodologie di gestione dei progetti SAP e anche esperienza con la gestione delle risorse aziendali. È una figura verticale che si specializza su alcuni moduli di SAP per potersi dedicare a un settore specifico e rispondere a determinate richieste aziendali. I moduli più richiesti dalle aziende sono in ambito finance, produzione, logistica e distribuzione, come PP, SD, MM e FI-CO. Non ha necessariamente bisogno di un background tecnico/ingegneristico e le sue attività possono includere anche supporto AMS (Application Management Service) alla gestione più o meno estesa di progetti.

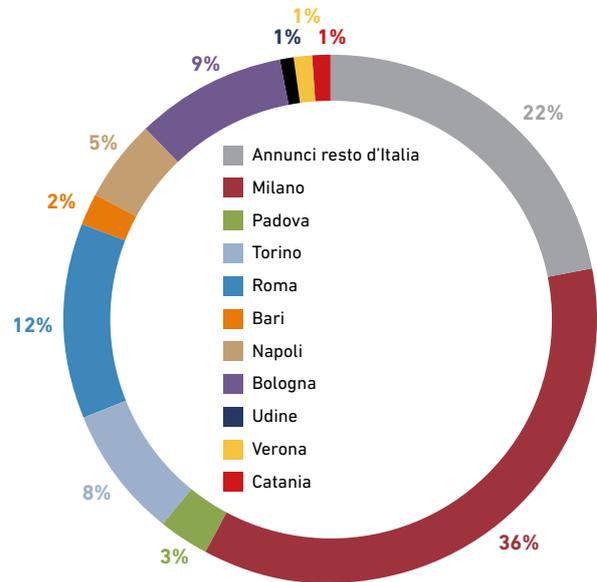
Tra le soft skills più richieste: forti doti comunicative e relazionali, problem solving e capacità di mantenere la visione d'insieme.

Tendenzialmente il percorso di carriera inizia con un ruolo tecnico di "ABAP Developer", per poi passare ad uno più funzionale come "Analista Funzionale SAP" e infine ricoprire la posizione di SAP Manager o SAP Application Manager.

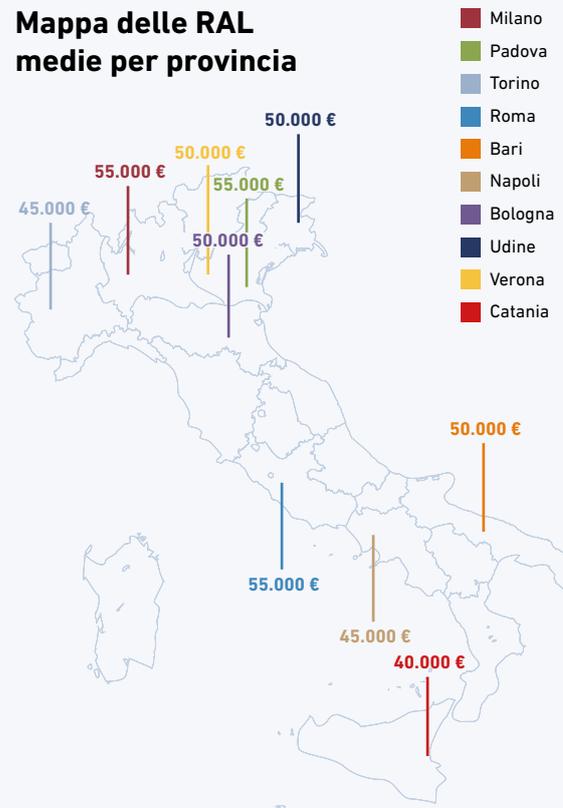
Il software SAP è alla base di molti tra i più comuni gestionali come ERP, CRM e MES. Si tratta di un applicativo versatile che fa dei SAP Manager professionisti che possono sfruttare le loro competenze in una molteplicità di settori. Vista l'enorme difficoltà a reperire talenti e a trattenere quelli già presenti, molte aziende e academy specializzate offrono la possibilità, a chi vuole apprendere queste competenze, di formarsi ad hoc e intraprendere un percorso di carriera di sicuro successo.

La maggior parte delle richieste in Italia si concentrano nella provincia di Milano (36%), seguono Roma, Bologna e Torino, mentre nel resto delle Tech Cities non si raggiunge il 5%. In tutte le Tech Cities analizzate, la RAL di un profilo middle non si discosta troppo dal valore medio pari a 49.500€, con una forbice che va dai 55.000€ (Padova, Milano, Roma) ai 45.000€. Unica eccezione Catania con 40.000€.

Offerte di lavoro per il profilo SAP Manager/Specialist per provincia



Mappa delle RAL medie per provincia



“ I corsi di formazione, gli strumenti di lavoro e i frequenti meeting con i manager di Experis, mi hanno fornito una preparazione trasversale per intraprendere al meglio il percorso lavorativo come Consulente SAP, in un ambiente in forte crescita e particolarmente coinvolgente. ”

Luca, SAP Specialist



E-Commerce Manager

L'E-Commerce Manager integra processi di marketing e project management ad attività di posizionamento, progettazione e implementazione dello store online.

Ha competenze tecniche (piattaforme online, software di reportistica, CRM, Google Analytics, Marketplace, etc. ...) ed è sempre aggiornato rispetto ai trend di mercato, ai tool più utilizzati e alle nuove tecnologie. Ha dimestichezza con la User Experience ed è un esperto delle attività di customer services/care. Cura la gestione del cliente attraverso i differenti canali a disposizione e utilizza le tecnologie più appropriate a seconda del target e del contesto, seguendo il processo d'acquisto dall'inizio alla fine.

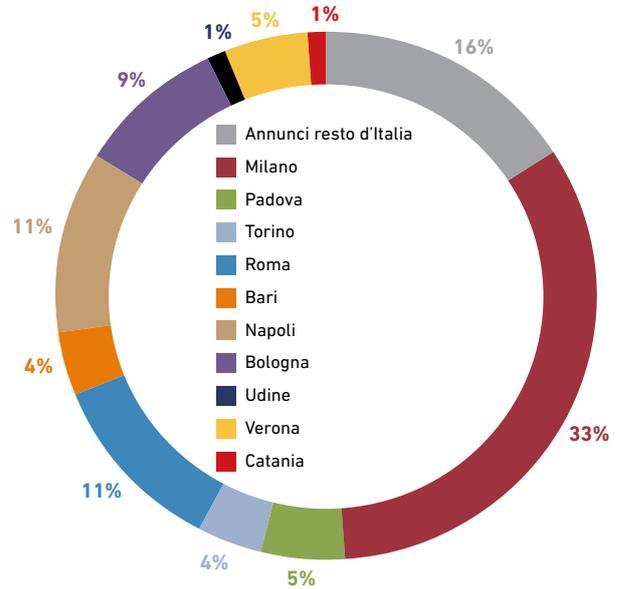
Questo professionista ha un mindset improntato all'adattabilità, con un approccio flessibile. Sa interfacciarsi con tutti i reparti aziendali come la logistica, il magazzino e il customer care, nonché il digital e l'IT. Completano il profilo curiosità, creatività, pensiero critico, capacità decisionale, di problem solving e di team working.

Essendo una figura spesso con doppia valenza, tra sales marketing e web development, può iniziare la carriera sia con un percorso IT, integrando poi competenze di marketing e project management, che da un percorso inverso. È una figura chiave tanto per le aziende tradizionali quanto per quelle che nascono da business online.

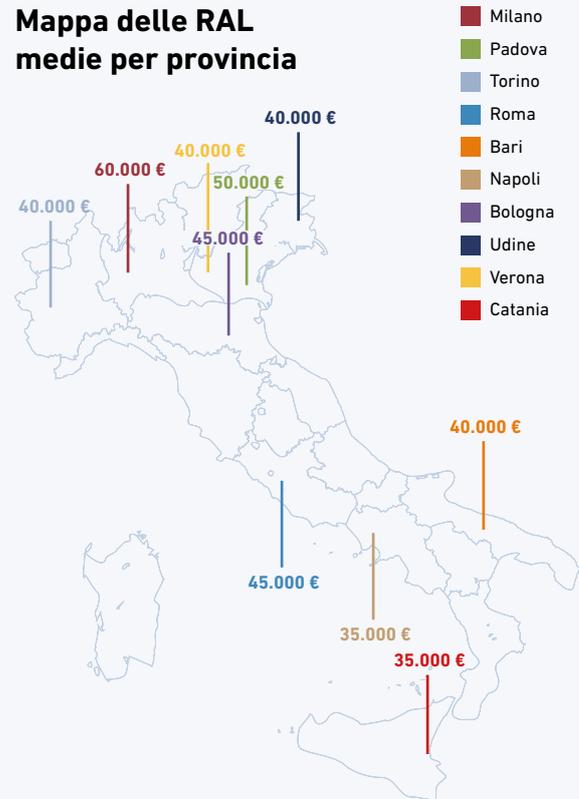
La figura dell'E-Commerce Manager sta conoscendo un'evoluzione che segue due filoni principali: il primo è un profilo più digitale che lavora per aumentare le conversioni attraverso la gestione dell'e-commerce, del marketplace, dell'ADV e social; il secondo è invece di stampo più tecnico e si concentra soprattutto sul funzionamento e l'integrazione delle diverse piattaforme. Con il proliferare di nuove piattaforme e-commerce e la decisione da parte di moltissime aziende di rilanciare e/o consolidare quelle già esistenti, la richiesta di questi professionisti ha conosciuto un sostanziale aumento e una diffusione anche in quelle province dove prima la domanda era scarsa o pressoché nulla, come ad esempio a Napoli e a Bologna, dove la domanda è più che raddoppiata.

La RAL media di un profilo middle è di 43.000€, con differenze importanti tra le province. A Milano la retribuzione media è di 60.000€, mentre a Napoli e a Catania è di 35.000€.

Offerte di lavoro per il profilo E-Commerce Manager per provincia



Mappa delle RAL medie per provincia



“ Oggi le vendite online hanno un ruolo cruciale per moltissimi business. In questo scenario, il mio compito è creare una customer experience perfetta, tra aspetti tecnici e strategie di marketing. La curiosità e la creatività sono soft skills vincenti anche in questo settore. ”

Sara, E-Commerce Manager



Infrastructure Manager

L'IT Infrastructure Manager è il professionista che si occupa della progettazione, supervisione e adeguamento dei sistemi fisici e non che compongono l'infrastruttura informatica aziendali. Il suo ruolo, strategico all'interno dell'azienda, è quello di garantire che l'insieme di sistemi assicuri la base infrastrutturale agli applicativi in uso in azienda e a tutti i sistemi di comunicazione presenti.

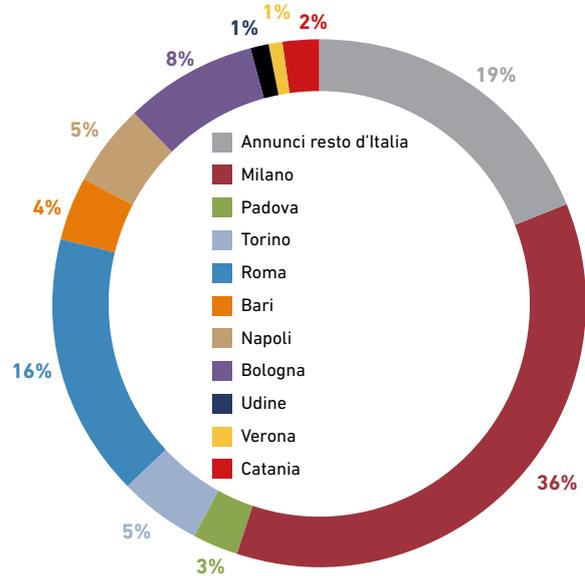
Da un punto di vista tecnico, l'Infrastructure Manager è un esperto dei più comuni sistemi operativi come Windows, UNIX, Linux e Mac OS X; delle principali applicazioni software aziendali, come SAP, Oracle e Microsoft; dei sistemi di gestione e archiviazione dei dati come MySQL, IBM DB2, e Oracle; di Intranet e telecomunicazioni, la rete interna alle organizzazioni comprende i software di rete virtuali (server Microsoft Windows, Cisco, ecc) e l'infrastruttura di telecomunicazioni fisica (telefoni, router, cablaggio, etc, ...); dei servizi di consulenza e integrazione di sistemi, con riferimento in particolare ai sistemi legacy che vanno aggiornati regolarmente.

L'Infrastructure Manager, che spesso ha un background di natura sistemistica, può coordinare più risorse, solitamente sistemisti, networking specialist ed help desk, e fornitori esterni per specifiche attività esternalizzate o per nuove progettualità. Con la crescente necessità di architetture complesse le aziende valutano con sempre crescente interesse l'inserimento di figure di questo tipo che gestiscano in maniera organica, coordinata ed efficace queste infrastrutture con un occhio sempre attento ai budget ed ai costi.

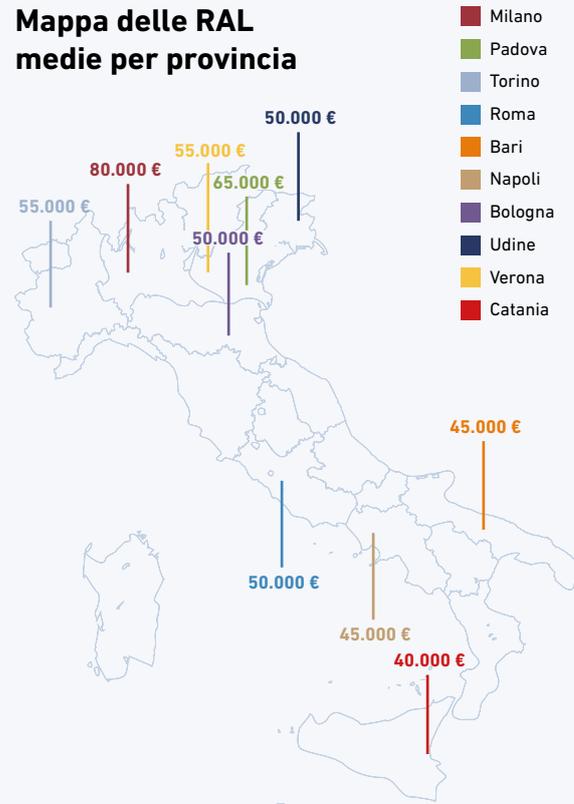
L'Infrastructure Manager è una figura molto richiesta dalle aziende. Grazie alle sue competenze trasversali sono molti i possibili settori di impiego per questo professionista ed è proprio in relazione al settore e alle responsabilità ricoperte che dipendono le mansioni svolte e le relative retribuzioni. Fra le competenze ormai imprescindibili di queste figure ci sono l'ambito cloud (e dei principali provider: Azure, AWS etc, ...), le architetture a microservizi.

La RAL media di un profilo middle è di 53.500€, ma, come anticipato, la distribuzione geografica della retribuzione è molto diversificata e soggetta alle specifiche del caso. La provincia con la maggiore richiesta è Milano (36%), più del doppio di Roma (16%) e quasi il doppio del resto d'Italia, escluse le altre Tech Cities dove la domanda non arriva a due cifre percentuali. Milano è anche la provincia con la retribuzione più alta (80.000€), mentre Catania è quella con la retribuzione più bassa (40.000€).

Offerte di lavoro per il profilo Infrastructure Manager per provincia



Mappa delle RAL medie per provincia



“ Del mio lavoro mi affascina soprattutto la gestione della complessità, spesso non visibile”. Garantire la stabilità e la continuità dei sistemi di cui ho la responsabilità è alla base di tutta l'operatività aziendale.

Lorenzo, Infrastructure Manager





Cloud Developer / Architect

Il Cloud Developer/Architect è un professionista che coniuga competenze tecniche a doti manageriali. È l'architetto che progetta e costruisce lo spazio cloud, seguendo le fasi gestionali e monitorando i risultati.

È lui che accompagna, sostiene e catalizza il cambiamento culturale all'interno dell'azienda grazie alle sue capacità di leadership. Affrontare l'iter della digitalizzazione implica spesso incontrare resistenze, in particolare tra le PMI. Il Cloud Developer/Architect intercetta problematiche, punta a superarle e provvede a ottimizzare e rendere più efficienti tutti i processi, favorendo così il delicato passaggio dal contesto tradizionale a quello virtuale.

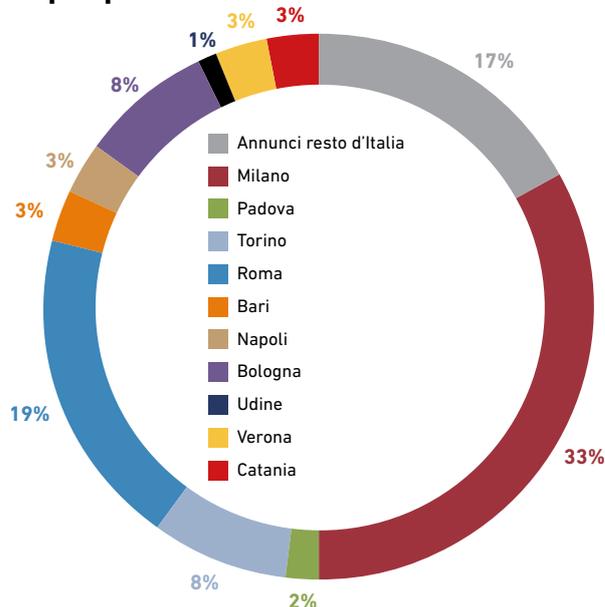
Accanto a queste soft skills, possiede specifiche competenze tecniche, tra cui conoscenza delle piattaforme Azure e Aws (maggiormente spendibili sul mercato) e alcune certificazioni tra le più richieste la Google Professional Cloud Architect, la IBM Cloud Computing Certification e l'Amazon Web Services.

Il Cloud Developer/Architect è spesso lo step successivo di carriera dei professionisti IT che hanno iniziato lavorando in ambito sviluppo e front-end.

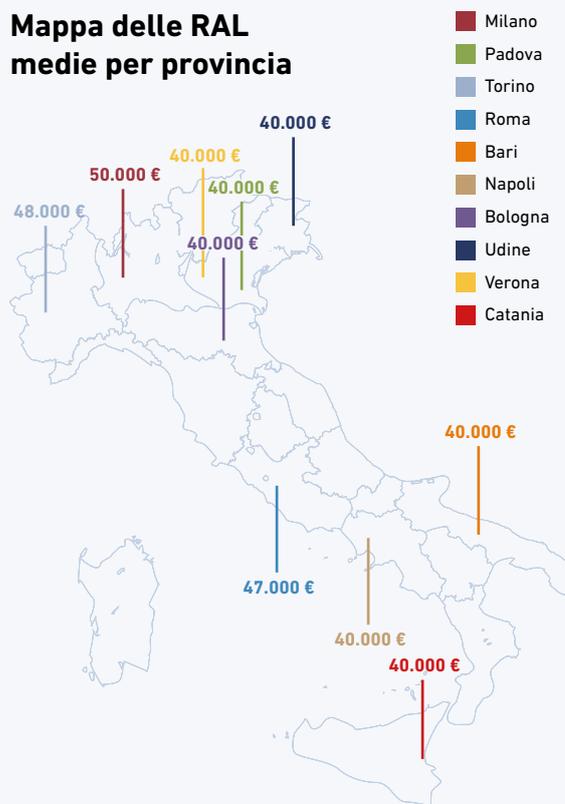
Trend in crescita per questi professionisti, in particolare nel settore industriale e produttivo dove la tecnologia Cloud è diventata quella di riferimento per lo sviluppo di progetti IOT. Altri settori interessati sono telco, finance (su progetti di digital transformation e migrazione dati) e manufacturing (anche nell'ambito di figure sistemistiche su progetti di migrazione dati). In particolare, questi ultimi due settori, riguardano ruoli di sviluppo e Big Data. In crescita anche la richiesta di certificazioni ad hoc: in questo momento Azure e AWS sono quelle maggiormente spendibili e meglio retribuite. Imprescindibile per questi professionisti la possibilità di lavorare da remoto (ibrido o full remote).

Rispetto alla RAL media nazionale di un profilo middle (42.500€) è interessante notare che le retribuzioni nelle regioni meridionali sono aumentate, adeguandosi a quelle settentrionali, con scostamenti poco rilevanti, se si escludono le province di Milano, Torino e Roma.

Offerte di lavoro per il profilo Cloud Developer/Architect per provincia



Mappa delle RAL medie per provincia



Il corso di Cloud Platform Engineer di Experis Academy mi ha aiutata ad acquisire competenze in ambito cloud, riuscendo a specializzarmi e a proseguire la mia carriera lavorativa in ambito IT.

Sonia, Cloud Engineer



DevOps Engineer

Il DevOps Engineer si occupa di tutte le fasi di sviluppo di un software e al tempo stesso gestisce le tappe operative che caratterizzano l'infrastruttura. Il neologismo inglese "DevOps" si riferisce infatti ai termini "development" e "operation".

Il settore operativo e quello dello sviluppo non agiscono più separatamente, oggi emerge quindi l'esigenza di una figura che funga da "raccordo" e si assicuri che il lavoro proceda in sinergia e complementarietà. Il DevOps Engineer ha solide conoscenze dei linguaggi di programmazione, degli strumenti di automazione e dei codice sorgente; svolge operazioni di analisi, monitoraggio e testing; implementa processi di miglioramento continuo, integrazione continua, sviluppo continuo e distribuzione costante (CI/CD Pipeline).

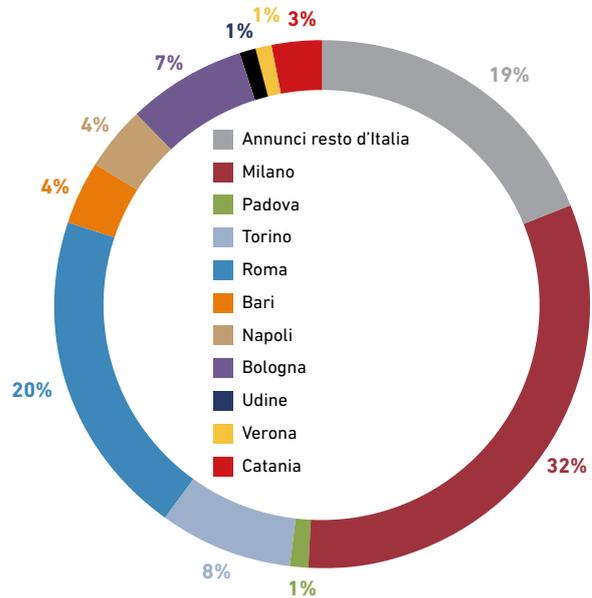
È un professionista che garantisce flessibilità per esempio per introdurre cambiamenti, corregge errori e modifica le tendenze che non sono efficaci nei processi, interfacciandosi con membri di team differenti, proponendo soluzioni.

Il DevOps Engineer ha un ruolo importante in azienda perché permette di raggiungere molto più facilmente gli obiettivi di business. Il suo percorso di carriera inizia sotto la supervisione di una figura senior e cresce integrando conoscenze, esperienze e responsabilità.

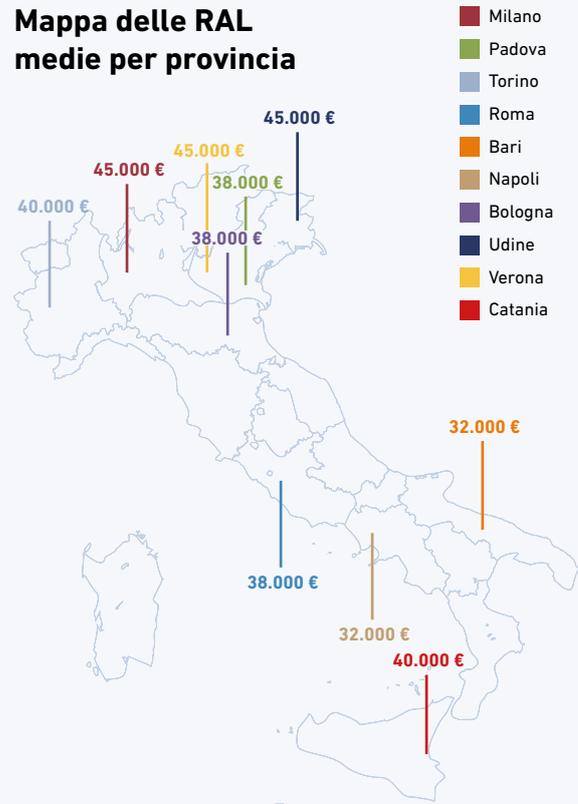
Il trend relativo alla domanda di questi professionisti è in crescita. Sono richiesti in particolare da aziende molto strutturate che hanno necessità di definire soluzioni per progetti complessi. Per attrarre e trattenere questi profili è importante fare leva sui principali driver, in primis la possibilità di lavorare da remoto. Inoltre, così come per le figure Cyber, anche per il DevOps Engineer osserviamo che oltre il 50% delle offerte nazionali che si concentra tra Milano e Roma, mentre nel resto delle province non si raggiungono i due punti percentuali.

Le retribuzioni sono influenzate dalla seniority. La RAL media di un profilo middle è di 39.300€, nonostante si sia registrato un aumento al Sud, resta comunque una forbice abbastanza ampia rispetto al Centro/Nord: Milano registra una RAL pari a 45.000€, mentre Napoli e Bari sono ferme a 32.000€.

Offerte di lavoro per il profilo DevOps Engineer per provincia



Mappa delle RAL medie per provincia



“ Credo che la chiave per svolgere il mio lavoro al meglio sia essere curiosa e voler imparare sempre qualcosa di nuovo. Oltre alle competenze tecniche, infatti, servono anche quelle interpersonali, dovendo fungere spesso da collante tra team diversi. ”

Francesca, DevOps Engineer



Full Stack Developer

I nuovi modelli di sviluppo digitale hanno inseguito i confini tra front e back end developer, favorendo l'ascesa di una nuova figura professionale: il Full Stack Developer.

Questo professionista è in grado di adattarsi alle diverse fasi di un piano di sviluppo progettuale e possiede la capacità di gestire e coordinare le attività in maniera globale. Le competenze tecnologiche più richieste riguardano i principali linguaggi front-end come HTML, CSS e JavaScript, familiarità con framework JavaScript come AngularJS, React e Amber, conoscenza di linguaggi lato server come Python, Ruby, Java, PHP e Net, conoscenza di tecnologie di database come MySQL, Oracle e MongoDB, esperienze in ambiente di sviluppo Net e/o Angular, una conoscenza approfondita dei codici di programmazione, competenze in progettazione grafica e realizzazione di progetti UX/UI.

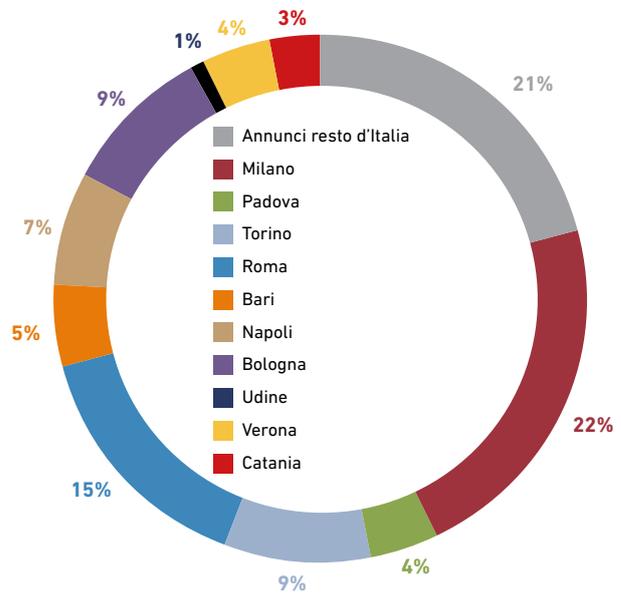
Il Full Stack Developer può fare la differenza in azienda grazie alle sue capacità di creare architetture moderne e snelle, specializzandosi nei microservizi, testando costantemente il design del software, progettando e aggiungendo nuove funzionalità senza tralasciare aspetti come la manutenzione, la sicurezza e la scalabilità.

È un profilo difficile da reperire, in quanto la domanda da parte delle aziende supera l'offerta, Le organizzazioni per essere attrattive devono far leva su progetti interessanti e all'avanguardia tecnologica e in ambito economico, ovvero in termini di RAL un altro driver.

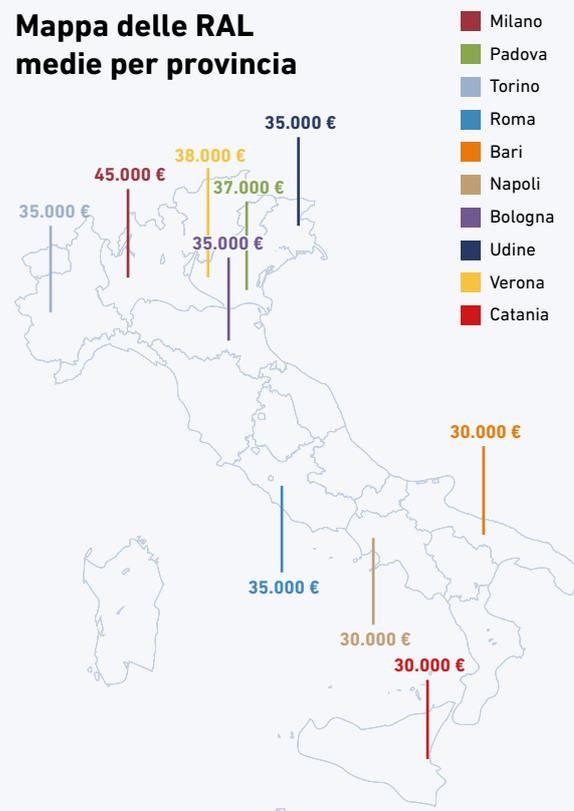
È la possibilità di lavorare da remoto (ibrido o full remote), determinante ormai per tutti i profili dell'innovazione. Le aziende sono sempre più consapevoli delle proprie esigenze in termini di gap di competenze da colmare e ricercano nei professionisti skills sempre più mirare in ambito cloud e microservizi. Tra le hard skills più richieste in questo momento i linguaggi come C#, Javascript e la conoscenza dei framework Angular e React.

Nelle province analizzate, Milano e Roma sono ai primi posti nella ricerca di queste figure, ma con una distanza di pochi punti percentuali, seguite da Torino e Bologna che si attestano entrambe al 9%. La RAL media di un profilo middle è di 34.500€.

Offerte di lavoro per il profilo Full Stack Developer per provincia



Mappa delle RAL medie per provincia



« Essere uno sviluppatore full stack mi permette sia di guardare dietro le quinte sia di entrare in scena sul palco principale. Mi piace poter avere una visione d'insieme di ogni processo e applicazione. »

**Enrico, Full Stack Developer
Consulente Experis**



Java Developer

Lo Java Developer sviluppa software e applicazioni utilizzando il linguaggio di programmazione Java, uno tra i più diffusi e longevi del settore. Gli aggiornamenti per questo linguaggio vengono rilasciati ogni 9-12 mesi, ed è proprio la capacità di stare al passo con i continui cambiamenti a costituire una delle sfide maggiori per questi professionisti.

Le hard skills possedute sono: la conoscenza dei linguaggi di programmazione HTML e CSS; la conoscenza dei database relazionali, tra i più diffusi Oracle e MySQL; la gestione dei framework più comuni e dei Web Service principali; ed infine, la programmazione e progettazione software.

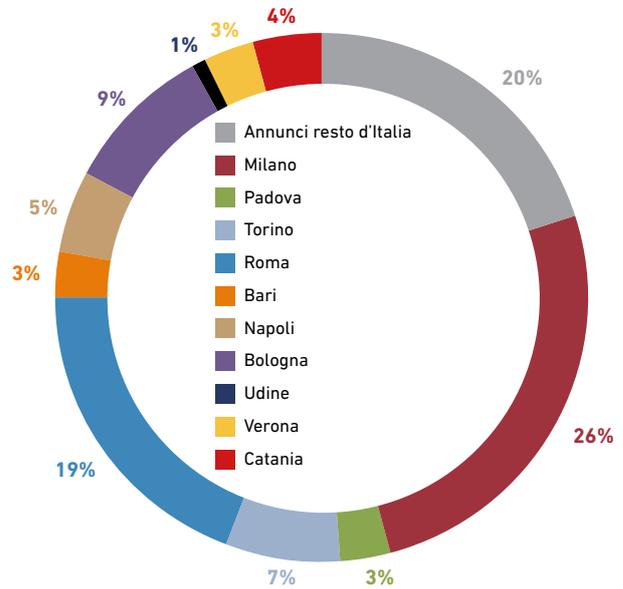
Lo Java Developer è un professionista che, oltre a specifiche conoscenze tecniche, si trova spesso anche a veicolare comunicazioni sia all'interno che all'esterno dell'azienda. Lavora in team, gestisce importanti carichi di stress, deve essere in grado di prendere decisioni rapide e risolutive e svolge mansioni che richiedono un'alta capacità di concentrazione e la massima attenzione per i dettagli.

Il suo percorso professionale e le attività svolte dipendono molto dal contesto aziendale in cui è inserito. Oltre a occuparsi di progettazione software e scrittura codici, lo Java Developer ha anche la possibilità di seguire tutte le fasi di sviluppo del progetto, dall'ideazione ai test di collaudo finali.

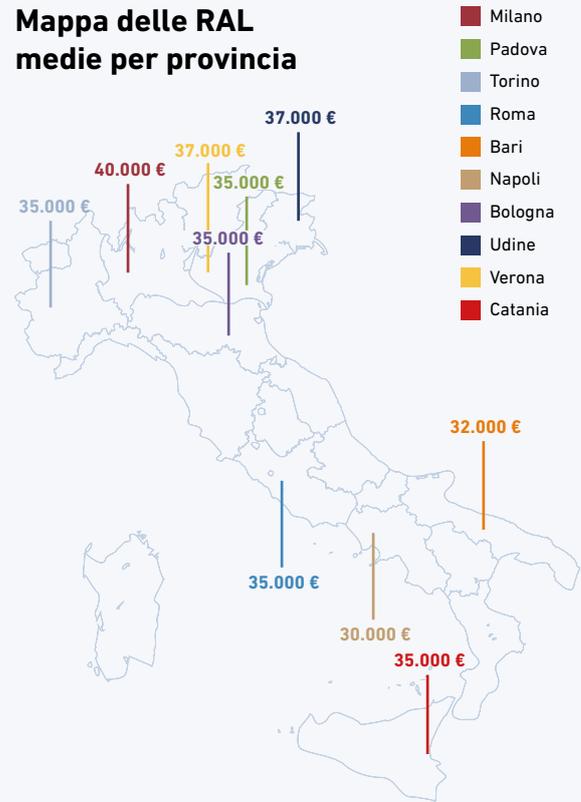
Java è la tecnologia più richiesta in ambito sviluppo e il trend per questi professionisti è in continua crescita, in particolare nei settori pharma, logistica, GDO, retail e consulting. Attualmente la competenza più ricercata è il framework Spring e le sue diverse versioni. Molte aziende puntano all'internalizzazione, per questo è importante sapere che questi professionisti sono proiettati sul lavoro da remoto (ibrido o full remote) e non accettano proposte in cui non è contemplato. È una figura molto richiesta su tutto il territorio nazionale, con Milano, Roma e Bologna in testa.

La RAL media di un profilo middle è di 35.100€, con un margine abbastanza ampio tra le province settentrionali e quelle meridionali: Milano 40.000€ e Napoli ferma a 30.000€, superata da Bari con 32.000€.

Offerte di lavoro per il profilo Java Developer per provincia



Mappa delle RAL medie per provincia



“ Saper sviluppare in Java mi ha permesso di cambiare settore ogni volta che volevo ampliare le mie conoscenze. Oggi utilizzo il linguaggio Java applicato alla gestione dei Big Data, settore che mi appassiona da sempre e che rappresenta il futuro del mondo del lavoro. ”

Elena, Java Developer - Consulente Experis



Scrum Master

Lo Scrum Master ha il compito di organizzare e gestire la complessità delle diverse attività che compongono un progetto innovativo. È una figura ibrida tra il Project Manager e il Talent Scout, che affianca elevate competenze tecniche a grandi doti di gestione e organizzazione.

Generalmente è in possesso della certificazione SCRUM, oltre a competenze di sviluppo software Power Bi, Framework DevOps lavorando spesso con Product Owner e UX Designers.

Trattandosi di un ruolo di leadership, è fondamentale un'esperienza consolidata sul campo nei gruppi di lavoro, capacità organizzative, time management, comunicazione ed empatia. Lo Scrum Master deve saper applicare gli strumenti necessari per organizzare il lavoro, influenzare e gestire cambiamenti in modo da contribuire a creare ottimizzazione e miglioramento continuo.

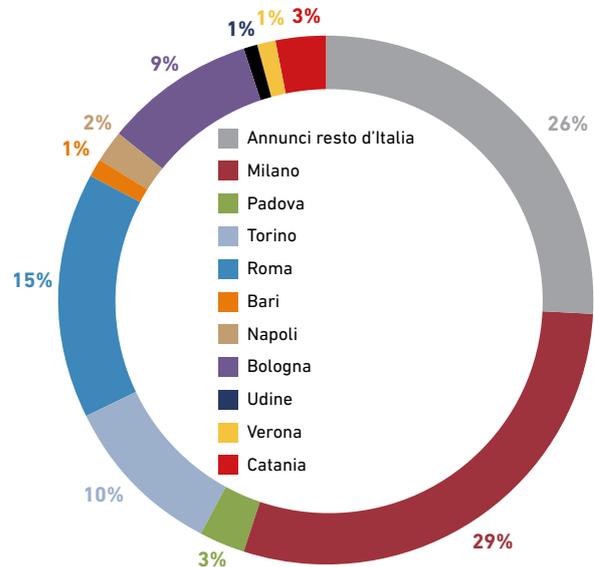
Aiuta i membri del suo team a lavorare in modo più produttivo, assegna compiti, supervisiona e trova soluzioni efficaci.

In passato gli Scrum Master erano sostanzialmente sviluppatori software con una formazione scrum aggiuntiva. Oggi, essendo il Framework Scrum adottato esponenzialmente in numerosi settori, questi professionisti hanno career path molto diversi tra loro.

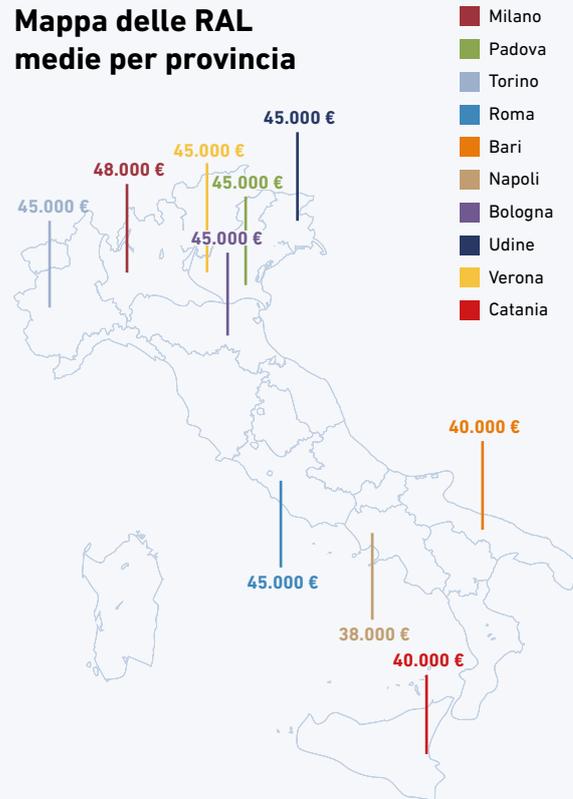
Il framework Scrum sta conoscendo una diffusione sempre più ampia in una molteplicità di settori e aziende nel territorio nazionale: la diretta conseguenza è un aumento delle richieste di Scrum Master, legate anche all'evoluzione sempre più strategica che questa figura sta conoscendo. Dopo Milano (29%), la provincia con più richieste è Roma (15%), seguita da Torino (10%) e Bologna (9%). A Bari e Udine non si registrano richieste, mentre a Napoli, Catania, Verona e Padova non superano il 5%.

La retribuzione media per questo profilo di middle seniority è pari a 43.600€, con un picco di 48.000€ a Milano e un valore pari a 38.000€ a Napoli, il più basso registrato fra le Tech Cities, la forbice salariale quindi è abbastanza ampia.

Offerte di lavoro per il profilo Scrum Master per provincia



Mappa delle RAL medie per provincia



“ La mia missione è creare un ambiente di lavoro collaborativo e trasparente, guidando il team al successo. Grazie ai RecruTer di Experis, ho trovato un'azienda che rispecchia i miei valori e mi consente di mettere in pratica un approccio "agile". ”

Giuseppe, Scrum Master



Data Scientist / Architect

Offerte di lavoro per il profilo DATA Scientist / Architect per provincia

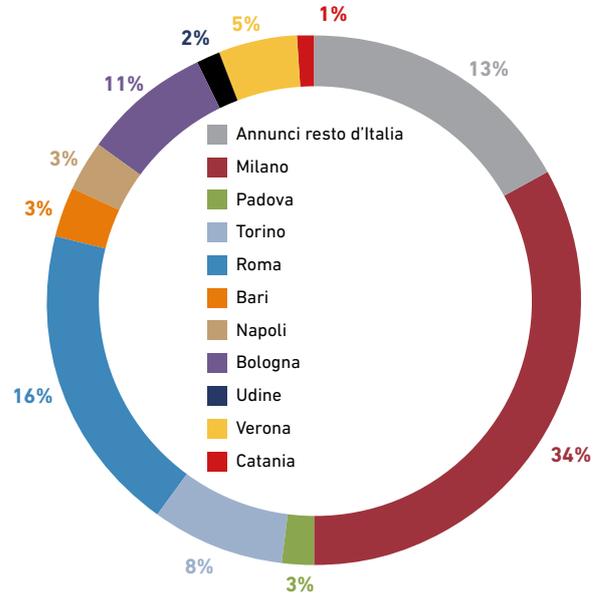
Si sente spesso dire che "i dati sono il nuovo petrolio" per sottolinearne il valore e il ruolo sempre più importante che ricoprono per aziende, cittadini e istituzioni. Il Data Scientist/Architect è un professionista dei dati e, sulla base di questi, elabora modelli di business competitivi in grado di affrontare trasversalmente tutte le sfide legate agli ecosistemi aziendali, sempre più complessi e interconnessi.

È un professionista versatile: si occupa di analizzare e organizzare grandi quantità di dati estraendo i paradigmi più efficienti ed esponendoli in forma comprensibile anche ai non addetti ai lavori. Deve tener presente più fattori chiave contemporaneamente, come elementi di cyber security e le funzioni di processo, soprattutto attraverso infrastrutture Cloud.

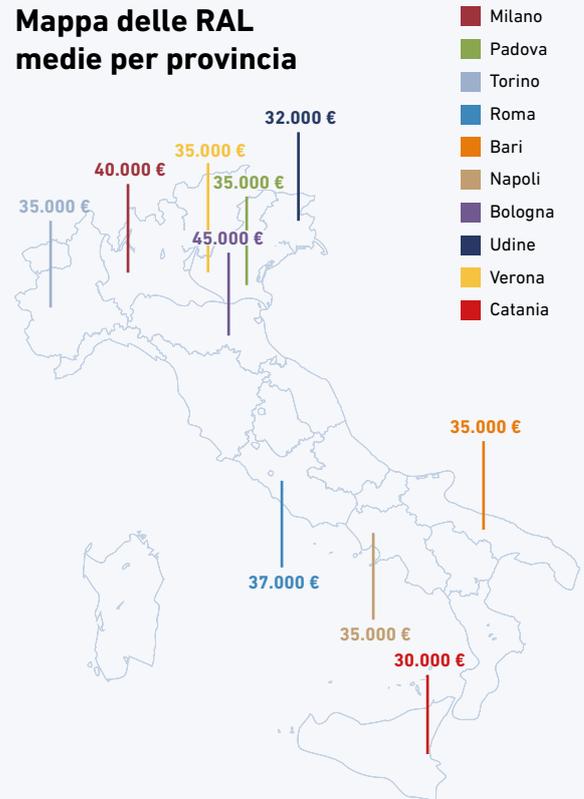
Si tratta di una delle figure più "anziane" tra i professionisti IT, e si contraddistingue per la sua capacità di offrire soluzioni pensate su misura per le singole esigenze. I dati non smetteranno mai di avere importanza, anzi, il tema della loro raccolta, gestione ed elaborazione è destinato a essere centrale anche in futuro, per questo i professionisti dei dati non smettono mai di aggiornarsi e specializzarsi. Sono diventati un elemento imprescindibile in ogni contesto professionale, economico e sociale.

La richiesta di questo profilo è un trend in crescita in tutti i settori, in particolare insurance, telco e banking. Le competenze più richieste riguardano lo sviluppo di modelli di ML, la conoscenza di ambienti cloud (AWS, Azure), Python, Matlab, R, ma anche in data management (conoscenza di DB) e analisi dei dati. I più ricercati sono il Data Scientist e il Big Data Specialist. Anche per questi professionisti la possibilità di lavorare da remoto (ibrido o full remote) è determinante al momento di valutare una proposta lavorativa. A guidare le offerte di lavoro sono le province di Milano e Roma, seguite da Bologna e Torino.

La RAL media nazionale di un profilo middle è in aumento (34.900€) e in generale sul territorio si sta raggiungendo una certa omogeneità rispetto al livello di retribuzione, con una forbice sempre più stretta tra Nord e Sud.



Mappa delle RAL medie per provincia



“ Il corso di Data Intelligence di Experis Academy ha permesso di riqualificarmi e trovare un impiego nel mondo IT, che mi incuriosiva da tempo. Il focus sulla pratica mi ha fornito le basi per entrare nel mondo del lavoro come Data Engineer.

Chiara, Data Engineer





SOC Manager

Il SOC Manager è responsabile del SOC (Security Operation Center) e utilizza tecnologie specifiche per gestire e coordinare tutte le funzionalità legate alla sicurezza dell'intera infrastruttura IT, monitorando in tempo reale e con una copertura h24 possibili minacce legate ad attacchi hacker.

Ha una comprensione funzionale di come i sistemi operativi sono costruiti e gestiti, un'ottima padronanza degli audit di sicurezza, dei protocolli per il rilevamento e la prevenzione delle violazioni del firewall e la capacità di costruire e valutare l'architettura di rete.

Tra le competenze trasversali: apprendimento continuo, capacità di agire tempestivamente, visione d'insieme, doti di leadership e abilità relazionali e comunicative, sia scritte che orali.

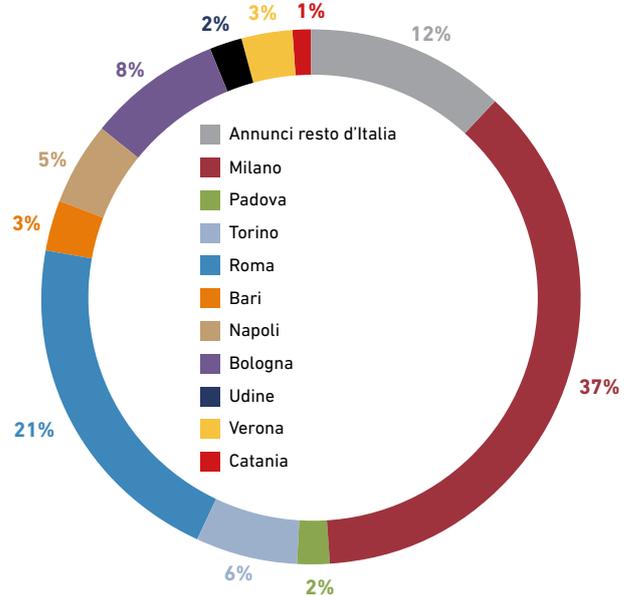
Oggi sempre più aziende puntano a formare tra i loro dipendenti i professionisti della sicurezza informatica, affidandosi ad agenzie esterne specializzate che offrono la possibilità di certificare le competenze e aumentare le skills verticali. Inoltre, avere tra i propri dipendenti professionisti certificati, si rivela un plus per la partecipazione a bandi e gare d'appalto.

Il percorso di carriera vede un esordio come SOC Analyst e dopo cinque o sei anni di esperienza un upgrade come SOC Manager.

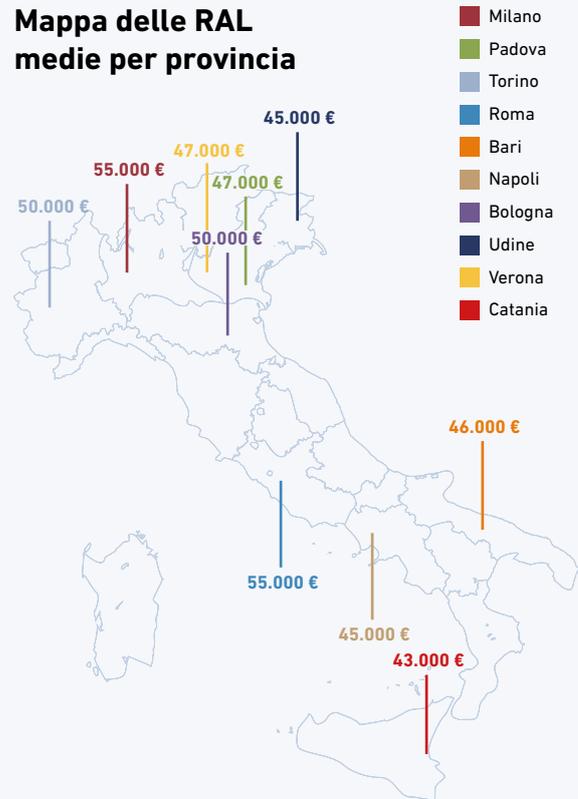
Questi professionisti sono molto richiesti sia dalle aziende con SOC proprietari come quelle appartenenti al settore difesa, energia, telco e banking, che dalle società di consulenza che forniscono servizi SOC esternalizzati. Ad oggi tra le competenze più richieste individuiamo quelle relative a Cloud e SIEM. Inoltre, essendo un profilo afferente all'area della Cyber Security, non stupisce che la maggior parte delle offerte sul territorio nazionale coinvolgano le province di Milano e Roma, dove, unico caso tra tutti i profili analizzati, troviamo anche uno stesso valore per la RAL di media seniority, che è pari a 55.000€.

Per quanto riguarda invece la RAL media di un profilo middle, considerate tutte le province, calcoliamo un valore pari a 48.300€, da cui si deduce un aumento delle retribuzioni su tutto il territorio, anche se permane una certa disparità tra le province settentrionali e quelle meridionali.

Offerte di lavoro per il profilo **Cyber (SOC Manager, Security Researcher, Penetration Tester)** per provincia



Mappa delle RAL medie per provincia



Qualunque azienda medio-grande ha necessità di un SOC Manager, perché gli attacchi informatici aumentano sempre più e le minacce crescono. Bisognerebbe iniziare un radicale cambiamento all'interno delle organizzazioni e dare massima priorità alla sicurezza informatica.

Roberto, SOC Manager



Security Researcher

Il Security Researcher si occupa di rilevare, prevenire e risolvere le minacce alla sicurezza di reti di computer e archivi di dati. Effettua periodiche verifiche dello stato di sicurezza dei sistemi, prepara relazioni tecniche, coordina e collabora per l'installazione, la manutenzione e l'operatività di software e firewall e di tutte le attività SIEM (Security Information and Event Management).

Tra le competenze richieste a questo professionista la capacità di sviluppare tool di sicurezza informatica sia lato offensivo che difensivo, la conoscenza di linguaggi di sviluppo come C e Assembly, competenze verticali in Cybersecurity (penetration testing, malware analysis, etc, ...), conoscenze approfondite sulle distribuzioni Kali Linux e capacità di indagine OSINT (Open Source Intelligence).

Tra le soft skills: pensare fuori dagli schemi, attenzione ai dettagli e ottime doti comunicative e relazionali. Spesso infatti coordina e interagisce con diverse risorse all'interno dell'azienda, alcune delle quali lontane dalla "cultura della sicurezza".

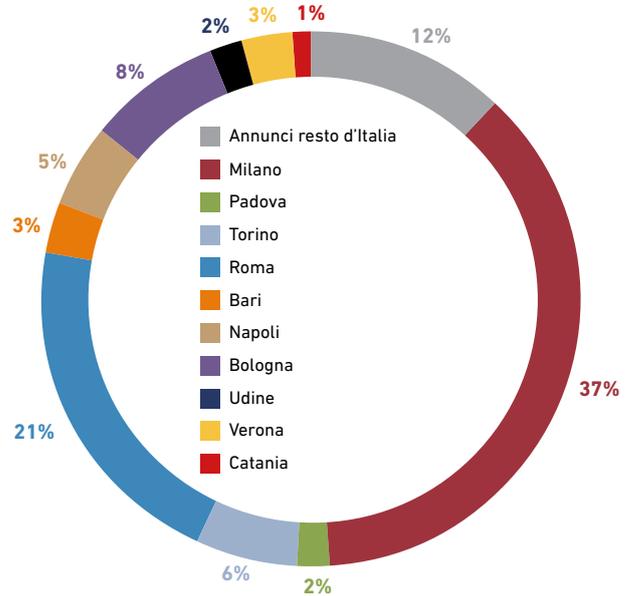
Il percorso di carriera è spesso eterogeneo: molti sono i professionisti che lavorano come consulenti esterni e si sono formati in aziende specializzate; altri seguono un percorso interno e col tempo acquisiscono competenza ed esperienza.

È confermato il trend in crescita per questi professionisti, molto richiesti nell'industria della difesa e nel settore della consulenza, da cui provengono l'80% delle offerte. In particolare, questa figura è presente in tutte le grandi aziende e le multinazionali leader di settore, molte delle quali hanno investito sulla loro internalizzazione.

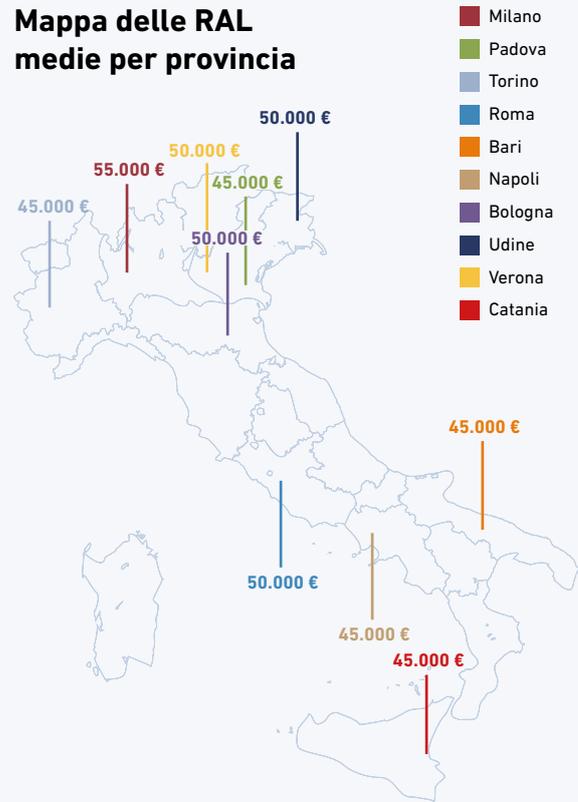
Sono richieste competenze elevate nelle tecnologie di Cybersecurity, sia sulla parte offensive che defence, e conoscenza dei linguaggi di basso livello lato sviluppo (C, Assembly ecc).

La maggior parte delle richieste si concentra su Milano (37%), ma anche Roma ha una percentuale interessante (21%), legata soprattutto al fatto che in questa provincia si concentrano molte attività del settore della difesa, in particolare di stampo istituzionale. La RAL media di un profilo middle è di 48.000€, un valore al quale si allineano con scostamenti poco rilevanti tutte le Tech Cities considerate.

Offerte di lavoro per il profilo Cyber (SOC Manager, Security Researcher, Penetration Tester) per provincia



Mappa delle RAL medie per provincia



“ Vulnerability assessment, penetration testing, malware analysis e threat intelligence: sono queste le principali tematiche approfondite durante il Talent Bootcamp SOC Analyst di Experis. È stata una bellissima esperienza che mi ha permesso di impiegare, nell'attività lavorativa quotidiana, tutte le informazioni apprese durante la didattica. ”

Filippo, Security Researcher



Penetration Tester

Il Penetration Tester si occupa di testare apparati e sistemi aziendali, simulando attacchi informatici così da individuare vulnerabilità e difetti. Una volta identificati gli errori presenti all'interno dei programmi (o dei sistemi) li segnala e prova a correggerli.

Si tratta di una figura essenziale, in particolare per tutte quelle aziende che hanno la necessità di monitorare costantemente la propria infrastruttura digitale, dando la stessa importanza alle misure di sicurezza così come a quelle di prevenzione in ambito cyber.

Questo professionista ha elevate competenze rispetto alle infrastrutture di sicurezza e anche buone basi di sviluppo per testare la parte applicativa. Ha una conoscenza approfondita dei principali sistemi operativi (Windows, Unix) e la capacità di rielaborare script in PowerShell, bash, Perl, Python, Ruby, PHP e SQL.

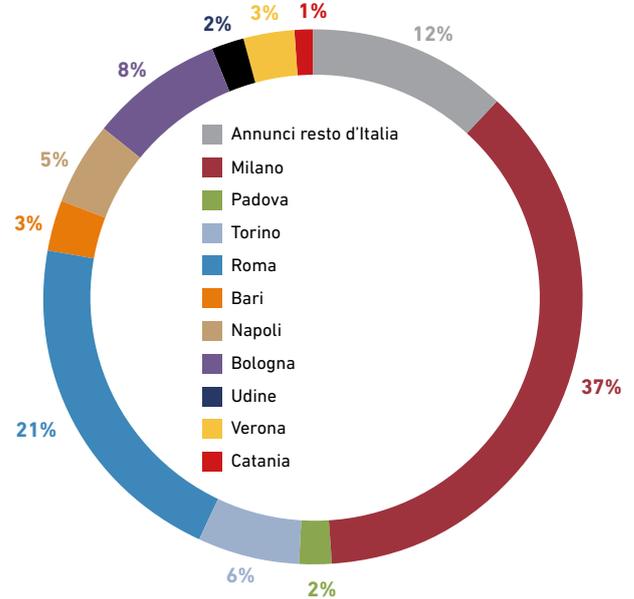
A seconda del ruolo ricoperto in azienda e degli ambiti di specializzazione, possono essere richieste anche ulteriori conoscenze specifiche, come ad esempio interpretazione del codice mobile e reverse engineering. Esistono inoltre diverse certificazioni che accreditano un Penetration Tester come eCPPT (eLearnSecurity Certified Professional Penetration Tester) e OSCP (Offensive Security Certified Professional).

Tra le soft skills non possono mancare adattabilità, flessibilità, capacità di prendere rapidamente delle decisioni e di intervenire tempestivamente.

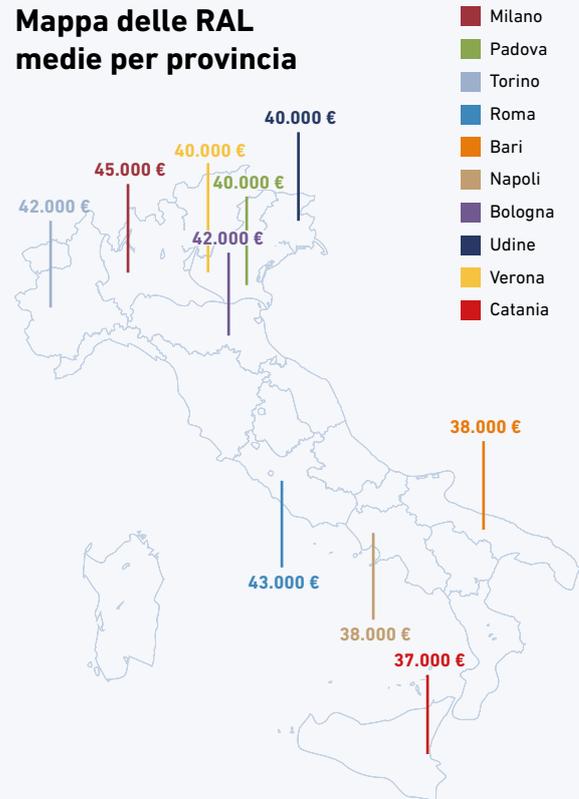
Attualmente queste figure sono molto richieste dalle società di consulenza (in particolare di consulenza informatica), così come da quelle aziende che sviluppano prodotti proprietari e hanno bisogno di testarne la sicurezza. Più in generale possiamo dire che tutte quelle imprese che hanno dipartimenti interni di Ricerca e Sviluppo sono interessate a testare specifici target aziendali e a conoscere il proprio grado di vulnerabilità. Tra le province con il maggior numero di offerte troviamo al primo posto Milano, seguita da Roma e Bologna.

La RAL media di un profilo middle è di 40.500€ con un discreto divario tra il Sud, dove individuiamo Catania con 37.000€ e le province di Nord/Centro che vedono Milano con 45.000€ e Roma con 43.000€.

Offerte di lavoro per il profilo Cyber (SOC Manager, Security Researcher, Penetration Tester) per provincia



Mappa delle RAL medie per provincia



“ Ciò che mi piace di più del mio lavoro è la ricerca continua di vulnerabilità. Poter contribuire al miglioramento dei sistemi di sicurezza e fronteggiare le minacce hacker sono le sfide che mi stimolano maggiormente. ”

Alberto, Penetration Tester



Model Based Design Engineer

Offerte di lavoro per il profilo Model Based Design Engineer per provincia

Il Model Based Design Engineer si occupa di modellazione e sviluppo software con approccio metodologico model-based. Il suo compito è quello di definire i requisiti del comportamento di un sistema, le logiche di controllo e le "ipotesi di comportamento" in cui quel sistema agisce, per questo a volte viene definito anche "controllista".

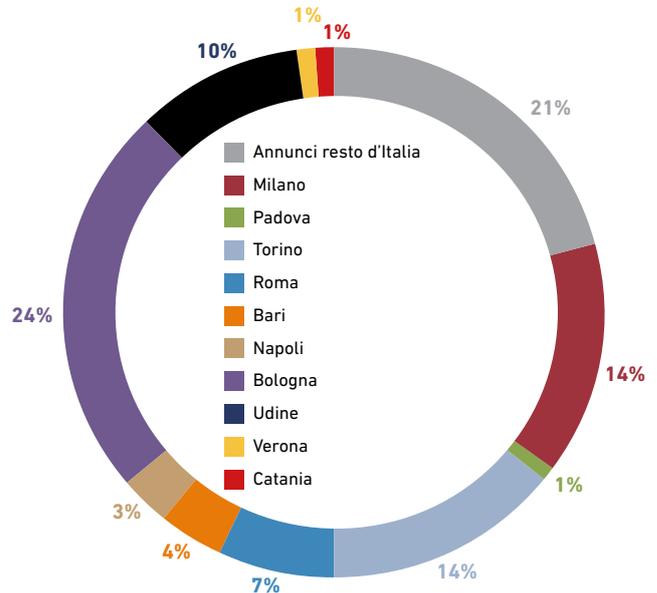
Le competenze tecniche riguardano sia la progettazione che l'IT, anche se non è lui in prima persona a sviluppare il codice, ma si interfaccia direttamente con gli sviluppatori. È un professionista con grande capacità di visione d'insieme perché deve essere in grado di ipotizzare tutte le possibili situazioni in cui un sistema può trovarsi e che tipo di comportamento può avere.

Tra le soft skills, oltre alla visione d'insieme, anche doti di leadership, cura dei dettagli, problem solving, capacità di lavorare in gruppo, doti relazionali e comunicative.

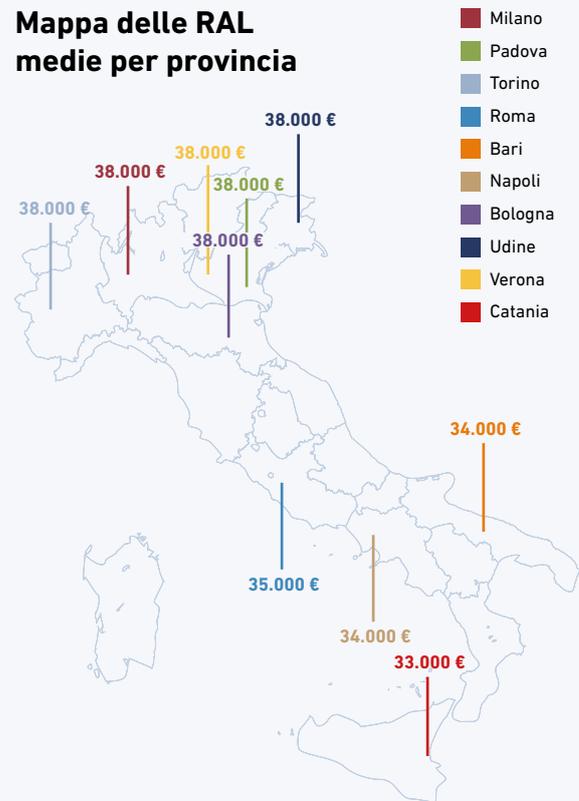
Il suo background formativo è tipicamente da ingegnere elettronico, mecatronico, ma anche meccanico. Spesso è da questi ruoli che si parte per poi specializzarsi nel metodo model-based, facendo carriera all'interno della stessa azienda oppure cambiando settore.

Si sta diffondendo sempre più il concetto di "controllo adattivo", ovvero la capacità dei sistemi di apprendere dai risultati ottenuti e adattarsi a nuovi input: in questo contesto la figura del "controllista" diventa fondamentale. Così nel mercato technology sta emergendo sempre più il ruolo del Model Based Design Engineer, ricercato soprattutto nei settori automotive, motorsport e aerospace. Tra le competenze più richieste la conoscenza del linguaggio Matlab per la creazione dei modelli e del software Simulink per le simulazioni, necessarie a testare come un certo sistema o l'intero veicolo reagisce in determinate situazioni. Unica figura, tra quelle analizzate, che vede la provincia di Milano cedere il primo posto a quella di Bologna per percentuale di offerte, piazzandosi al secondo posto a pari merito con Torino.

La RAL ha una distribuzione abbastanza omogenea in tutto il territorio nazionale con un valore medio per un profilo middle pari a 36.400€.



Mappa delle RAL medie per provincia



“Sviluppare algoritmi di controllo è la mia passione. Utilizzando il modello matematico posso esplorare e conoscere nel dettaglio i sistemi e le applicazioni tecnologiche avanzate.”

**Marco, Model Based Software Engineer
Consulente Experis**



Embedded System Engineer

Un Embedded System Engineer si occupa di progettare, sviluppare e validare soluzioni software e hardware per architetture embedded. È il professionista che stabilisce i requisiti di sistema, realizza l'architettura, valuta e monitora le prestazioni. Si assicura che tutto funzioni correttamente, in modo integrato e analizza problemi tecnici complessi, diagnosticandone le cause principali e trovando soluzioni.

Le principali hard skills, che possono variare a seconda del contesto, sono: linguaggi di programmazione C e C++, framework IoT, sistemi operativi Linux e real time – RTOS, principali protocolli di comunicazione del "basso livello", familiarità con la strumentazione di laboratorio (come l'oscilloscopio), conoscenza delle architetture dei microprocessori e microcontrollori, PCB layout; per molte applicazioni è anche importante conoscere i principali sistemi mobile, come Android e iOS.

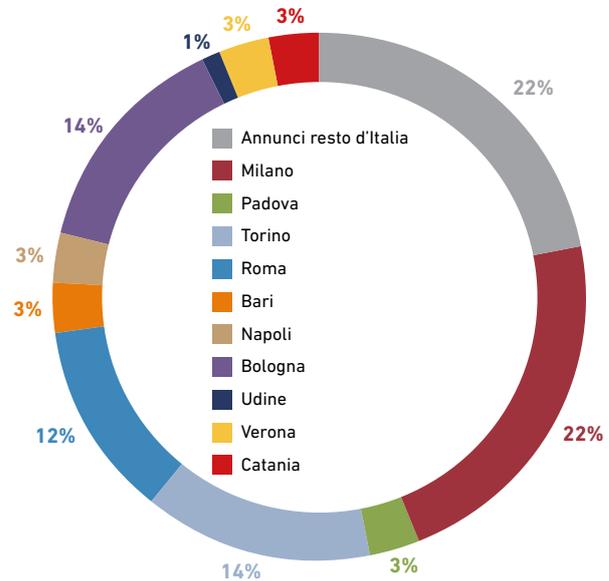
Tra le soft skills di questo professionista: pensare fuori dagli schemi, sapersi adattare rapidamente ai cambiamenti, redigere relazioni tecniche e confrontarsi con i clienti.

Generalmente è un profilo che lavora nel reparto di R&D specializzandosi durante l'esperienza professionale. L'esordio riguarda generalmente attività di sviluppo software embedded o progettazione hardware e prevede poi un passaggio successivo ai sistemi.

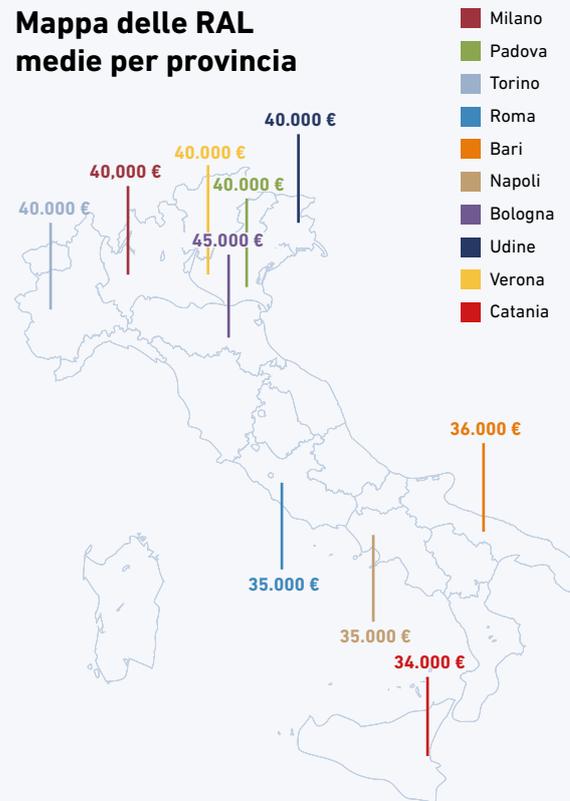
I settori dove questa figura è più ricercata sono railway, automotive e industrial. Nell'ultimo semestre la conoscenza di QT framework è tra le skill tecniche più richieste. La domanda supera di gran lunga l'offerta e la capacità delle aziende di attrarre e trattenere questi professionisti sono temi strategici che oggi impattano direttamente sul business.

La RAL media per un profilo middle è di 39.000 €, con ampia distanza tra le province con retribuzione più bassa ovvero Catania (34.000 €), Roma e Bari (35.000€) e da quelle con la retribuzione più alta come Milano e Bologna (45.000€). Quasi un quarto del totale delle offerte sul territorio nazionale si concentra nella provincia di Milano, che è, tra le Tech Cities, quella con la maggiore richiesta, seguita da Bologna e Torino.

Offerte di lavoro per il profilo Embedded System Engineer per provincia



Mappa delle RAL medie per provincia



“ Lavorare su sistemi embedded mi permette di avere una visione d'insieme e di unire le conoscenze software e hardware di diverse tipologie di prodotti e settori, sviluppando ogni giorno nuove competenze. ”

Elisa, Embedded System Engineer
Consulente Experis

A man in a red and black plaid shirt is wearing a VR headset. He is looking towards the right. Another man in a light blue shirt is looking at his hands, which are held in front of him. The background is a bright, modern office space with large windows.

“ Le soft skills più richieste in ambito IT, Digital & Technology sono la creatività e l'originalità, a riprova del fatto che il talento tecnologico è diventato determinante a livello strategico e progettuale. ”



Metodologia

I dati e le statistiche di questo documento sono stati ottenuti mediante un'indagine interna condotta su oltre 100 recruiter Experis, specializzati nella ricerca e selezione di professionisti IT, Technology Consulting e Digital, sull'elaborazione dei dati interni ai sistemi di ManpowerGroup, incrociando i dati con la totalità delle offerte di lavoro pubblicate sui principali portali di impiego e social network professionali, tra cui Jobfeed, Indeed, Talent.com e Glassdoor.

Questi insight sono stati messi a confronto con quelli raccolti da ManpowerGroup per due importanti ricerche: "The New Human Age 2023 Workforce Trends Report" e "MEOS". La prima ha fotografato i trend che plasmeranno il futuro del lavoro in Italia e a livello globale, la seconda riporta le dichiarazioni delle imprese rispetto alle tendenze del mercato del lavoro nel secondo trimestre del 2023.

Alla redazione del paper hanno contribuito anche le elaborazioni contenute nel report Experis "Trend IT nella New Human Age", ricerca condotta tra il 1° e il 25 novembre 2022 su un totale di 8.016 lavoratori o persone in cerca di lavoro in otto Paesi e intervistando 13.707 responsabili delle assunzioni in questi mercati.

Experis ha analizzato queste informazioni avvalendosi dell'esperienza consolidata come provider IT a 360°, dalle soluzioni IT, all'head hunting del comparto technology, con lo scopo di trarre le conclusioni riportate in questo rapporto circa le tendenze del mercato e dei datori di lavoro nel medio e lungo termine.

I dati sono stati sottoposti a un processo di normalizzazione, dove le informazioni si sono raggruppate in maniera logica per provincia e alcuni job title simili sono stati unificati per ottenere un risultato omogeneo, a seconda delle competenze specializzate. Questi dati si raggruppano in discipline, tipo di lavoro e settori, per offrire un'analisi dettagliata del mercato attuale e delle sue tendenze.

In tutto il paper si considerano profili di media seniority, ovvero con un'esperienza tra i 2 e massimo 5 anni.

Seguici su:



“ Sarà proprio la combinazione di nuove tecnologie e intelletto umano a permetterci di superare le sfide del futuro. ”





Experis[®]
ManpowerGroup

**Sei un professionista IT&Tech
e vuoi lavorare con noi o scoprire le
opportunità presso i nostri clienti?
SCAN ME**



**Cerchi
un progetto di
formazione innovativo?
SCAN ME**



**Cerchi un partner
che possa fornirti
servizi IT integrati?
SCAN ME**

