Nuovi percorsi formativi per l'innovazione: nasce il corso ITS per la figura del "DevOps"

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*

Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti** *scrivi a: selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 2 maggio 2022, n. 17

Creare un nuovo percorso formativo per soddisfare i bisogni professionali delle aziende più innovative. È questa la finalità del lancio del nuovo **Corso ITS Cloud Development Operations** che mira, attraverso lo studio e l'esperienza sul campo, a formare la figura del **"DevOps",** uno specialista del settore ICT in grado di operare con flessibilità e competenza all'interno dell'azienda. Il corso, che verrà realizzato completamente in apprendistato, è stato lanciato da **ENGIM Lombardia in collaborazione con la Fondazione ITS Angelo Rizzoli.**

Abbiamo intervistato il **Direttore generale di ENGIM Lombardia, il Dottor Giuseppe Cavallaro**, per capire meglio quali sono le prospettive e gli elementi di novità del percorso.

Come nasce la collaborazione tra ENGIM e l'ITS Rizzoli?

Nel 2018 **l'arrivo di Aruba "accanto" alla sede ENGIM di Brembate di Sopra ha dato impulso al nostro ingresso nel settore informatico.** L'avvio del primo percorso triennale di qualifica "Operatore informatico" della provincia e del primo IFTS "Junior System Administrator" ha allargato la visuale e ampliato le relazioni. **Ci siamo resi conto della necessità crescente da parte delle imprese di figure specializzate e da qui di un'offerta formativa fino ad ora mancante, altamente specializzante superiore all'IFTS, quale quella di Istruzione Tecnica Superiore.** Per questo abbiamo contattato la Fondazione ITS Rizzoli, pioniera nel settore e tra le più performanti in Italia. Abbiamo riscontrato immediatamente una comunanza di visione e di convinzioni, tra cui quella che **l'istruzione e formazione professionale in tutta la sua filiera costituisce una forte leva per avere giovani motivati, preparati e pronti ad apprendere in contesto lavorativo**, ancor di più in questo periodo di forti ed epocali cambiamenti in cui pare aumentare sempre più il mismatch domanda-offerta di lavoro.

Nuovi percorsi formativi per l'innovazione: nasce il corso ITS per la figura del "DevOps"

Quali sono gli obiettivi formativi del percorso ITS che avete progettato? A che tipo di fabbisogni cerca di dare risposta?

Abbiamo condotto, **con Fondazione ITS Rizzoli e l'azienda Sorint** – molto sensibile agli aspetti formativi – **un'analisi di come alcuni profili professionali nel mondo IT si stiano innovando.** In particolare, nell'attuale panorama delle organizzazioni ICT sono due i ruoli professionali chiave: gli sviluppatori e i manutentori operativi dei software.

Quando tra di loro non c'è stretta sinergia, rapida comunicazione ed efficace collaborazione, i software vengono creati e rilasciati al cliente con qualche ritardo o addirittura con un livello di affidabilità inferiore alla media. È nata quindi, internamente alle organizzazioni ICT più performanti, **la figura del "DevOps", una combinazione di "Development" (sviluppo) e "Operations" (operazioni), un nuovo profilo in grado di velocizzare il passaggio di un'idea dalla fase di sviluppo a quella di deployment, con evidenti vantaggi per il business dell'azienda.**

Intercettato un fabbisogno come questo, abbiamo lavorato per un'offerta capace di supportare il cambiamento in atto attraverso una **progettazione formativa tailor-made** (cioè su misura, ndr).

E non si parla solo di competenze tecniche specialistiche. Il "DevOps" si inserisce all'interno di contesti organizzativi nuovi, che hanno un approccio meno strutturato e molto focalizzato sull'obiettivo di consegnare al cliente, in tempi brevi, un software funzionante e di qualità.

Cambiano le metodologie organizzative e gestionali, diventano centrali lo sviluppo iterativo e incrementale, la pianificazione adattiva e il coinvolgimento diretto e continuo del cliente nel processo di sviluppo; il DevOps deve essere in grado di governare queste dinamiche e utilizzarle per ottenere il miglior risultato possibile. Per questo motivo tra gli obiettivi di apprendimento ci sono ad es. le metodologie Agile e Scrum.

Si tratta quindi di competenze che le aziende ICT richiedono espressamente per il presente e per i prossimi anni.

Un profilo fortemente all'avanguardia, sì, ma in un mondo che si evolve rapidamente. Di conseguenza riteniamo altresì fondamentale, all'interno di questo percorso ITS, **fornire ai giovani la curiosità di apprendere e la capacità di imparare lungo tutto l'arco della vita.** All'interno di tutti i moduli formativi, un'attenzione particolare è rivolta all'acquisizione di queste soft skills.

Nuovi percorsi formativi per l'innovazione: nasce il corso ITS per la figura del "DevOps"

Formare da una parte "DevOps" ma anche persone in grado di costruire il proprio benessere personale e professionale sempre sulla cresta dei continui cambiamenti del mercato del lavoro.

Perché realizzare il percorso in questo specifico territorio? Quali prospettive offre agli studenti in base alle realtà lavorative locali?

Perché è il territorio che lo chiede.

Il percorso, unico nel suo genere per contenuti e per il fatto che verrà realizzato in apprendistato, nasce proprio dal dialogo con il territorio. La trasformazione tecnologica e digitale sta investendo tutti i settori produttivi e sempre maggiore è il peso delle imprese ICT nel territorio. **L'offerta formativa nasce dal dialogo permanente con istituzioni, scuole ed imprese e nello specifico è costruita con una delle imprese bergamasche leader nel settore quale Sorint.** Ritengo che aver intercettato i bisogni dell'azienda Sorint significa rispondere pertanto ai bisogni di innumerevoli altre imprese e che la stessa si è fatta indirettamente portavoce dei bisogni di tutto un territorio.

Se pensate che il percorso parte già con dei contratti di lavoro per 15 partecipanti che otterranno il diploma dopo un biennio di apprendistato va da sé quanto siano concrete le prospettive per chi si iscriverà.

Sentiamo parlare sempre più spesso dell'importanza dei dati e della loro sicurezza: come si sta evolvendo il mercato in questo senso? Quali figure professionali stanno nascendo nel settore, e quali sono i percorsi formativi che le costruiscono?

I **dati**, ormai in tutti i settori, devono essere archiviati in un luogo sicuro in cui si è certi di non perderli e di poterli utilizzare, rapidamente, in qualsiasi momento, da qualsiasi dispositivo, in qualsiasi luogo (ufficio, luogo di smart working, ecc.); ma i dati devono essere protetti anche da eventuali intrusioni esterne (per questioni GDPR, proprietà intellettuale, continuità di funzionamento di servizi o business online, ecc.).

Le figure professionali che si occupano di sviluppo, organizzazione, protezione, accessibilità dei dati sono ormai molteplici e sinergiche tra di loro. Non esiste più "l'Informatico"; i sistemi sono diventati talmente complessi, che ormai si ha bisogno di diversi

specialisti che siano in grado di parlare uno stesso linguaggio comune e lavorare "in filiera".

Le figure più richieste dal mercato del lavoro oggi sono il **"Cloud and Data Security Specialist"** che si occupa di creare e gestire data center e relativi sistemi di sicurezza per proteggere le informazioni, il **"Cyber Defence Specialist"** che conosce e utilizza le metodologie e le tecniche di hacking etico per difendere i sistemi dagli attacchi degli hackers; il **"Big Data Specialist",** l'esperto in grado di analizzare i dati; ci sono poi i **"Full-stack Developer"** che sono sviluppatori "a tutto tondo", in grado di programmare l'intera architettura sulla base delle esigenze del cliente. Sono inoltre molto ricercate, sul mercato del lavoro, figure con alte competenze nell'ambito dell'**Intelligenza Artificiale** e dell'**Industria 4.0**, due esempi di come la digitalizzazione è entrata prepotentemente come forma di innovazione nei processi di fornitura di servizi o produzione di manufatti.

I percorsi IFTS e ITS consentono di acquisire competenze altamente specialistiche in questo senso, avendo il vantaggio di essere co-progettate con le aziende sulla base delle loro esigenze, assicurando quindi un costante aggiornamento rispetto alla richiesta del mercato del lavoro e un'altissima spendibilità.

Tornando alla vostra proposta: perché studenti e imprese dovrebbero prediligere un percorso ITS svolto in apprendistato? Quali sono i punti di forza di questa formula?*

L'apprendistato è un contratto di lavoro che ha come obiettivo la qualificazione professionale (II livello) o il conseguimento di un titolo di studio (I e III livello). Con questo contratto le aziende hanno la possibilità di risolvere in modo strutturato il problema del reclutamento di figure competenti, partendo da giovani formati in modo specifico secondo i propri bisogni.

Essere partner di una scuola o di un ente formativo con l'apprendistato duale rappresenta per l'azienda un vantaggio enorme, in quanto ha la possibilità di accedere al bacino di giovani anticipando i propri competitors e facendo leva su una formazione specifica molto attrattiva in quanto consente all'apprendista di ottenere un titolo di studio (**fino alla laurea!).** In questo senso l'azienda accompagna in modo efficace la risorsa umana ad una crescita personale e professionale con concrete ricadute positive su tutto il suo capitale umano. Inoltre, l'azienda acquisisce una importante expertise sul fronte formativo in un momento in cui l'aggiornamento e la formazione interna del personale risultano centrali per affrontare i continui cambiamenti del mercato.

Nonostante il riscontro positivo dato dall'applicazione di questo strumento (in Italia e all'estero), il contratto di apprendistato duale (di Terzo livello) è ancora sottovalutato da molti studenti e imprese: in che modo si potrebbe agire per incentivarne l'utilizzo?

Si sente molto da parte delle aziende la lamentela sugli **aspetti burocratici** (relativi all'attivazione del contratto di apprendistato, ndr) ma si vede anche tanta fatica sul fronte della **gestione delle risorse umane in termini di valutazione, formazione, aggiornamento, sviluppo delle potenzialità.** Questa "debolezza" è principalmente alla base del mancato utilizzo dello strumento. Da una parte, i responsabili HR sono poco pronti a coglierne il valore e quindi non sono in grado di "aprire gli occhi" al management. E dall'altra parte, in generale, i processi HR sono più sbilanciati a favore degli aspetti amministrativi a scapito dei **processi di valutazione delle competenze e di upskilling/reskilling**.

Partire a freddo con un contratto di assunzione come strumento "unico" rischia di non essere coerente rispetto alla grande varietà di imprese e alla diversità di stili di apprendimento/insegnamento di ciascuno. L'apprendistato è uno strumento che va bene sin da subito in certi casi ed in altri no. È funzionale anche che possa essere preceduto da altre forme di apprendimento in contesto lavorativo (alternanza scuola-lavoro). Più strumenti ci sono e più probabile è raggiungere gli obiettivi.

La scelta dell'apprendistato ti porta in casa i giovani e le loro provocazioni. Le nuove sfide Green e Digital del mercato vedono sempre più al centro "la persona", il diritto di stare bene e di vivere in un ambiente sano dove la tecnologia libera tempi e spazi per il sé e per le relazioni. Questa è una sfida culturale che non può essere accettata senza investire sulla formazione.

Marco Delle Chiaie

ADAPT Junior Fellow

@M_DelleChiaie

*Le risposte alle ultime due domande sono già state pubblicate su *Skille – L'Eco di Bergamo*, nell'ambito di un'intervista al Direttore Cavallaro dal titolo "L'apprendistato, strumento per formare i talenti dentro 'impresa".

Nuovi percorsi formativi per l’innovazione: nasce il corso ITS per la figura del “DevOps”