

**I RISULTATI DELLA PRIMA INDAGINE CONDOTTA DA LUISS BUSINESS SCHOOL PER MANPOWERGROUP
SULL'EVOLUZIONE DELLE COMPETENZE NELLE IMPRESE ENERGY IN ITALIA**

**IL FUTURO DELLE PROFESSIONI NEL SETTORE DELL'ENERGIA
SARÀ SEMPRE PIÙ DIGITALE E SOSTENIBILE**

- ***“Data Scientist” e “Data Analyst” le professioni emergenti sempre più difficili da reperire***
- ***Social intelligence, circular economy e social media managing fra le competenze su cui le aziende puntano di più***

Roma, 30 gennaio 2020 – ManpowerGroup - multinazionale leader mondiale nelle innovative workforce solutions - e Luiss Business School presentano oggi a Roma presso Villa Blanc i risultati della Ricerca *“Traiettorie evolutive e competenze per le imprese Energy”*, in cui emergono le nuove competenze e skill richieste nel settore dell’Energia, come effetto delle nuove traiettorie evolutive. Il Rapporto è il risultato di un Progetto di ricerca a cui hanno contribuito CEO e HR Director di 11 fra le maggiori aziende che operano nel comparto dell’Energia in Italia. Partendo dai principali trend del settore, sono stati analizzati i cambiamenti soprattutto in termini di **strategie** e di **business model** e **l’impatto sull’organizzazione** e sulle **persone**, in termini di **processi, ruoli, cultura, mindsets, skills e professioni**.

Dall’Analisi emerge che **le competenze digitali** sono diventate fondamentali per le aziende che operano nel settore dell’Energia, insieme alla necessità di sviluppare la cosiddetta *“transdisciplinarietà”¹* che si integra con il concetto di flessibilità, divenuto chiave per le organizzazioni, le quali lavorano alla costruzione di team agili e di contesti dinamici in cui le singole funzioni non siano isolate.

Dalle interviste sono emerse le seguenti **nuove competenze soft e tecniche**, che le aziende auspicano di sviluppare, o reclutare, nel futuro:

COMPETENZE SOFT	COMPETENZE TECNICHE
Competenze digitali generali	Analisi e gestione dei dati
Competenze gestionali	Intelligenza artificiale
Interdisciplinarietà	Computational thinking
Social intelligence	Competenze tecniche-economiche trasversali
Design mindset	Market intelligence
Comunicazione digitale e social media	Economia di gestione delle risorse
Innovazione	Efficienza energetica
Imprenditorialità	Sharing economy
Gestione sistemi complessi	Circular economy
Smart Working	Cybersecurity
Apertura a contesti internazionali	Robotica

¹ Secondo la definizione dell’Unesco, la transdisciplinarietà è quello spazio intellettuale dove le connessioni tra diversi argomenti isolati possono essere esplorate e svelate.

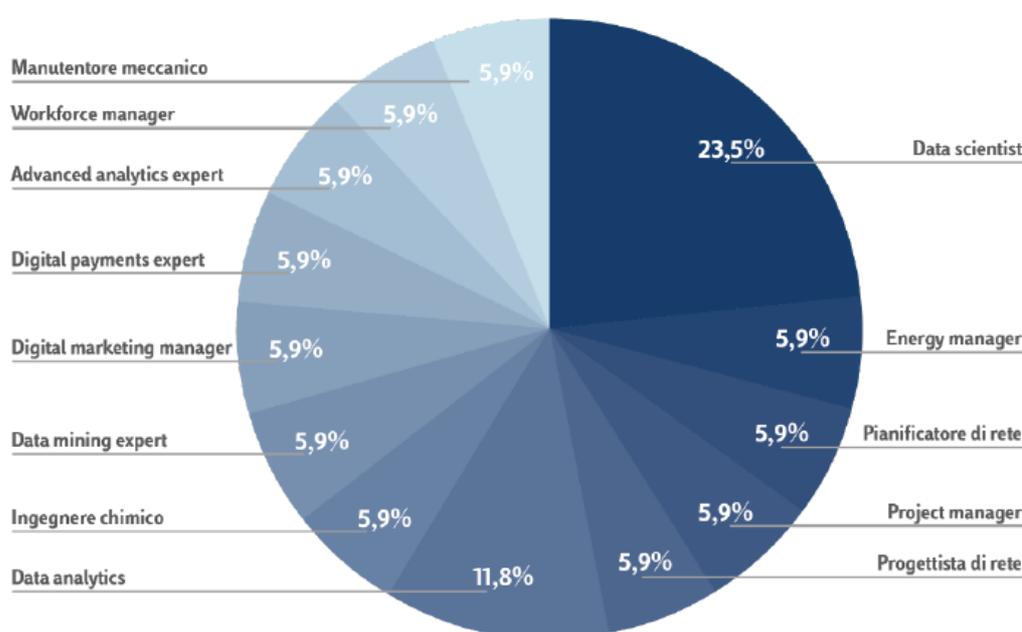


Rispetto alle **competenze da acquisire sul mercato**, quelle che emergano dall'Analisi sono:

- Skill di economia circolare
- Data analyst/scientist
- Technology management
- Intelligenza artificiale
- Robotica
- Energy management
- Social media managing

Dalla Ricerca emerge inoltre che **i mestieri e le professioni emergenti segnalate nel corso delle interviste condotte sono state**: Data Scientist e Data Analyst, seguiti a distanza da Data Architect, Data manager, Esperti di open innovation, Innovation manager, IOT manager, Digital Marketing, UX designer, Scrum master, Esperti di marketing di prodotto, Ingegneri con preparazione digitale, Ingegneri della manutenzione predittiva delle reti e degli impianti, Esperti in ambito ICT e TLC, Esperti di connettività (considerato il tema della trasmissione dei dati e delle infrastrutture) che spesso includono cavi di fibra ottica, Operai specializzati nell'idrico e nell'elettrico, Esperti per la gestione di cantieri internazionali, Economisti con background in ambito energia, Middle manager, Ingegneri idraulici, Chimici, Geologi.

I mestieri e le professioni emergenti segnalati nel corso di tutte le interviste



In linea generale, alcune aziende affermano di assumere annualmente nuovo personale, inclusi soggetti giovani, riscontrando una **maggiore difficoltà nel trovare le figure professionali legate al digitale rispetto alle figure "classiche"** (es. ingegneri idraulici, chimici, geologi). Inoltre, alcune aziende acquisiscono dall'esterno anche i top manager, con un livello di anzianità di queste figure che rimane al di sotto di 3 anni di lavoro. Per alcune di queste nuove competenze, l'acquisizione di nuove figure dal mercato non risulta essere l'unica opzione, con le aziende che si sono focalizzate anche sul re-skilling e sull'up skilling del personale a disposizione, riqualificandolo. Inoltre, vi sono



ManpowerGroup

Luiss
Business
School

casi in cui è stata effettuata un'attività di in-sourcing di personale esterno (es. per i ruoli riguardanti la gestione di pratiche di backoffice, call center e customer care).

L'impatto più significativo dei cambiamenti e delle direzioni strategiche su ruoli, mestieri, professioni e competenze è la rivisitazione dei ruoli nell'ottica agile, di cui risentono soprattutto i ruoli manageriali, che vedono potenzialmente modificata la numerosità e le opportunità di carriera e quindi di motivazione, rendendo potenzialmente critica la sostenibilità della performance aziendale nel tempo.

Per quanto riguarda i ruoli non manageriali, si è raggruppata l'analisi in tre macro-gruppi:

- **staff**: creare un linguaggio comune per una maggior comprensione del business in trasformazione e dall'altra la necessità di un loro efficientamento;
- **tecnici**: dall'uso delle nuove tecnologie digitali e dall'analisi dei big data, finalizzati, ad esempio, alla manutenzione di apparati e reti di tipo predittiva grazie ai dati provenienti dalle varie sensoristiche di monitoraggio in uso nelle reti, infrastrutture e impianti
- **commerciali**: il digital marketing e la data science sono i temi centrali di impatto

*“Gli obiettivi dell’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite e la trasformazione digitale che sta rivoluzionando i modelli di business delle aziende industriali hanno un inevitabile impatto sulle imprese del comparto energetico, che si trovano oggi ad affrontare sfide completamente nuove”, ha commentato **Paolo Boccardelli, direttore della Luiss Business School.** “Diventano quindi sempre più rilevanti figure in grado di unire competenze manageriali e digitali per cogliere le opportunità che la sostenibilità da un lato e i big data e il 5G dall’altro offrono”.*

“Oggi presentiamo i risultati della Ricerca “Traiettorie evolutive e competenze per le imprese Energy”, condotta da Luiss Business School per ManpowerGroup. Abbiamo deciso di investire nuovamente in «conoscenza» nel settore energetico, sia perché abbiamo notato dinamicità e innovazione nelle aziende che seguiamo come partner, sia perché lo consideriamo un asset strategico per il nostro Paese, con una combinazione unica di competenze e profili diversificati sui quali l'evoluzione tecnologica e la digitalizzazione svolgono più che altrove un ruolo preponderante.

*Il rapporto è il risultato di un progetto di ricerca a cui hanno contribuito i CEO e HR Director di alcune fra le maggiori aziende del comparto. Partendo dai principali trend del settore, sono stati analizzati i cambiamenti per quanto riguarda strategie e business model, e il loro impatto sull'organizzazione e sulle persone in termini di processi, ruoli, cultura, mindset e capacità. Dall'analisi emerge che le professioni del futuro avranno sempre maggiori connessioni con le tecnologie digitali: Data scientist e Data Analyst risultano, non a caso, come i profili più richiesti, insieme a quelli utilizzati nello sviluppo di Intelligenza Artificiale, Internet of Things, Big Data. Proprio grazie ad approfondimenti e ricerche come quella che presentiamo oggi, ManpowerGroup è in grado di fornire un supporto concreto alle aziende protagoniste del settore, affiancandole nella ricerca di candidati in possesso delle competenze richieste e promuovendo percorsi di crescita professionale del personale attraverso programmi mirati di upskilling e reskilling”. – ha dichiarato **Riccardo Barberis, Amministratore delegato di ManpowerGroup Italia.***



SCENARIO

Il settore dell'energia è centrale nello sviluppo mondiale. È un sistema che pone davanti a numerose scelte dovute alla complessità di gestione della domanda e dell'offerta, alle sfide tecniche ed innovative ed alla forte attenzione alla dimensione sociale ed ambientale:

- **entro il 2050, 2,5 miliardi di persone usciranno dallo stato di povertà**, soprattutto alla luce della crescita dei paesi emergenti. Sul fronte dell'energia ciò porterà ad una crescita di circa 1/3 della domanda globale, specialmente in economie a rapida crescita ed urbanizzazione, come Cina ed India. Questo aumento sarebbe circa doppio se non fosse per l'effetto dell'efficienza energetica e della sostenibilità
- **il settore power, con la crescente elettrificazione, assorbirà il 70% dell'aumento dell'energia primaria**. È in atto una modifica del mix delle fonti, che per il 2040 saranno molto diversificate, approssimabile con la regola del "25%": un quarto carbone, un quarto oil, un quarto gas e il restante 25% suddiviso tra nucleare e rinnovabili.
- **l'uso del carbone è aumentato nel 2017 dopo due anni di declino**, ma le decisioni di investimento finali nelle nuove centrali elettriche a carbone sono state ben al di sotto del livello osservato negli ultimi anni e il flusso di nuovi progetti rallenterà dopo il 2020. Tuttavia, è ancora troppo presto per contare il carbone fuori dal mix energetico globale: l'età media di una centrale a carbone in Asia è inferiore a 15 anni, rispetto a circa 40 anni nelle economie avanzate. Le fonti fossili risentono di rischi di accessibilità e affidabilità: mentre i costi di solare, fotovoltaico ed eolico continuano a scendere, i prezzi del petrolio nel 2018 (e per la prima volta dopo 4 anni) sono saliti sopra \$80/barile.
- **saranno proprio le rinnovabili, che già attirano 2/3 degli investimenti mondiali a coprire circa il 40% dell'aumento dell'energia primaria**. Anche se, pur offrendo basse emissioni a costi contenuti, creano ulteriori requisiti per il funzionamento affidabile dei sistemi di alimentazione
- È in atto una trasformazione nel fulcro geografico del settore: nel 2000, l'Europa e il Nord America rappresentavano oltre il 40% della domanda energetica globale, e le economie in via di sviluppo in Asia circa il 20%; le aziende Europee erano prime al mondo per capacità installata. Entro il 2040 la situazione sarà invertita, e già ora sei delle prime dieci aziende sono utility cinesi.
- **la sostenibilità sarà un elemento chiave**, con obiettivi di riduzione delle emissioni di CO₂ che richiederanno una vera rottura con i trend del passato. Gli stati membri dell'Unione Europea si sono impegnati collettivamente a ridurre le emissioni di gas serra del 20% rispetto ai livelli del 1990 entro il 2020 e del 40% entro il 2030. Al fine di limitare il riscaldamento globale a 2° C entro il 2040, dovranno essere investiti circa \$ 900 miliardi all'anno in impianti di energia rinnovabile e relative reti di trasmissione e distribuzione e \$300 miliardi all'anno in energia pulita.
- **il settore registra un elevato livello di disruption tecnologica**: entro il 2025, la digitalizzazione consentirà di risparmiare 625 milioni di tonnellate di emissioni CO₂ a livello globale. Inoltre, ulteriori disruption sono previste nel breve termine, poiché le infrastrutture divengono più dinamiche, responsive ed interconnesse, a vantaggio anche dei modelli distribuiti e basati sulle comunità di fornitura. I consumatori sono più connessi, e questo comporta la necessità di un approccio di omni-canalità: le aziende garantiscono al cliente un'esperienza integrata e continua, attraverso tutti i touch-point.

METODOLOGIA RICERCA

Il progetto di Ricerca ha previsto diverse attività, che hanno visto coinvolti docenti e ricercatori della Luiss Business School e CEO, HR Director del settore. La roadmap di progetto si è articolata in 4 fasi distinte, che hanno visto l'avvio di progetto con una analisi desk di alcuni principali report internazionali del settore Energy, che è poi stata integrata con un approfondito round di interviste con esperti di settore e company rappresentative del panel di aziende coinvolte. La ricerca, di natura qualitativa, ha quindi portato alla redazione del presente report dettagliato.

Il team ha identificato un panel di 11 aziende operanti nel settore Energy, diverse per scope nella filiera, attività e focus di mercato (settori: Regulated Utilities, International energy players, Oil downstream players, Multi-Utilities e GenCo. Insieme, le imprese sono anche rappresentative delle diverse filiere, ovvero Gas, Power e Oil).

Panel Aziende: A2A, ACEA, ENEL, HERA, IREN, ITALGAS, Q8, SARAS, SNAM, TERNA, TIRRENO POWER.



ManpowerGroup

Luiss
Business
School

Grazie all'eterogeneità del panel, il team ha potuto ampliare l'analisi di scenario e dei modelli di business, delineando un quadro integrale delle dinamiche evolutive e dei fabbisogni di settore. Il team, con la presenza di Manpower, ha intervistato gli interlocutori presso le 11 aziende del panel. Ogni intervista ha avuto una durata media di 60 minuti, seguendo la traccia semi-strutturata condivisa con gli intervistati una settimana prima dell'incontro.

ManpowerGroup Italia

Presente in Italia dal 1994, la realtà nazionale di ManpowerGroup - multinazionale leader mondiale nelle innovative workforce solutions - realizza e offre soluzioni strategiche per la gestione delle risorse umane: ricerca, selezione e valutazione di personale per tutte le posizioni professionali; somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato; pianificazione e realizzazione di progetti di formazione; consulenza per l'organizzazione aziendale; career management; servizi di outsourcing; consulenza HR.

Unendo efficacemente la sua profonda conoscenza del potenziale umano e delle esigenze dei propri clienti, ManpowerGroup crea valore per imprese e individui affiancandoli nel raggiungimento dei propri obiettivi di business e di carriera. Attraverso una rete di oltre 230 uffici, impiega 1.800 persone su tutto il territorio nazionale. Nel 2018 ManpowerGroup Italia ha garantito occupazione a oltre 110mila persone stipulando più di 350mila contratti con 15mila aziende clienti.

Per il decimo anno consecutivo ManpowerGroup è stata inclusa nella classifica "World's Most Ethical Companies" (2019) elaborata da Ethisphere, organizzazione internazionale specializzata nella creazione, nello sviluppo e nella condivisione di best practice a livello di etica aziendale, governance, misure anti-corrruzione e sostenibilità.

La proposta di soluzioni di ManpowerGroup in Italia viene offerta attraverso ManpowerGroup® Solutions, Manpower®, Experis®, Manpower Professional, Right Management® e FuturSkill.

Per maggiori informazioni: www.manpowergroup.it

Luiss Business School è la Scuola di Business e Management dell'Università Luiss di Roma. La Business School, che ha ottenuto il prestigioso accreditamento internazionale EQUIS, si pone come centro di formazione d'eccellenza, supportando lo sviluppo personale e professionale degli studenti grazie a un'offerta formativa che comprende MBA, Master, Programmi Executive e Programmi Custom per le aziende. Forte del legame con le istituzioni pubbliche e con il sistema produttivo del Paese, la Scuola ha sviluppato un approccio alla ricerca di duplice natura, sia accademica che applicata, che si connota per una costante attenzione alle pratiche di management, unita al rigore scientifico proprio del contesto universitario.

Il network di cui la Scuola si avvale impatta anche sul modello formativo, coinvolgendo esponenti di spicco del mondo delle imprese, della consulenza, delle istituzioni e delle libere professioni, per la formazione di talenti e leader nel business e nel management in grado di guidare i processi di crescita e di trasformazione.