

Salini Impregilo, Telecom, Fiat neolaureati ai posti di partenza

IN ITALIA I SEGNALI POSITIVI PER L'OCCUPAZIONE, NELLE ULTIME SETTIMANE, COMINCIANO A ESSERE NUMEROSI. SONO SEMPRE DI PIÙ MOLTE LE GRANDI IMPRESE CHE RIAPRONO I CANCELLI IN ENTRATA O, ALMENO, ANNUNCIANO DI VOLERLO FARE

Filippo Santelli

«Per noi le competenze fanno la differenza». **Salini Impregilo** ha un piano di sviluppo ambizioso. Cavalcare la ripresa degli investimenti in infrastrutture, in Italia e all'estero, raddoppiando entro il 2017 i ricavi, a 7 miliardi di euro. E aumentando i dipendenti di 15 mila unità: «Nel 2014 ne abbiamo assunti 2 mila e 500, quest'anno saranno altrettanti», spiega Gianluca Grondona, 44 anni, responsabile delle Risorse umane. Abbrève, soprattutto personale per le commesse già in portafoglio, tecnici specializzati e project manager con cinque, sette anni di esperienza. Ma nel medio periodo, dice, la scommessa è sui giovani: «Stiamo selezionando un centinaio di ingegneri neolaureati che manderemo a farsi le ossa nei nostri cantieri in giro per il mondo». Pionieri, li hanno definiti, considerato che finiranno in Paesi come Etiopia, Qatar, Namibia o Malesia. «L'obiettivo è avere, fra cinque anni, una nuova classe di manager dal profilo internazionale. In un settore come il nostro in cui il ricambio generazionale è rimasto a lungo limitato».

Una rondine non farà la ripresa, certo. Eppure in Italia i segnali positivi, nelle ultime settimane, cominciano a essere numerosi. Aziende che riaprono i cancelli in entrata o, almeno, annunciano di volerlo fare. «Se il Jobs Act passerà, potremo assumere tra le 3 mila e 4 mila persone in due anni», va ripetendo da un paio di mesi l'amministratore delegato di Telecom Marco Patuano. Ma più che

le nuove leggi sul lavoro targate Renzi, ancora in attesa di attuazione, il primo motore di occupazione sono gli investimenti industriali. Quello sulla banda larga, nel caso di Telecom. I nuovi modelli prodotti a Melfi per Fiat Chrysler, che nello stabilimento inserirà mille e 500 (giovani) lavoratori. L'apertura di una decina di ristoranti per McDonald's, che solo a dicembre ha reclutato 500 persone nello Stivale.

«Ecco il nostro Jobs Act», ha scritto sui manifesti la catena di fast food: di questi tempi un piano di assunzioni è anche una campagna di marketing. Più che i cosiddetti McJobs però, impieghi a basso valore aggiunto, a fare da termometro della ripresa italiana sono le figure più qualificate, i laureati. Gli ultimi dati del consorzio Almalaura mostrano che tra i dottori magistrali della classe 2012 solo il 55% ha trovato lavoro entro un anno. E nelle discipline più richieste, come ingegneria, uno su tre non risulta occupato. Per i cento posti del suo programma di formazione, del resto, **Salini Impregilo** ha ricevuto in pochi giorni oltre mille e 600 curriculum. «Non faticiamo a reperire laureati con competenze di livello», conferma Mauro Sirani Fornasini, 60 anni, a capo degli stabilimenti produttivi di Intertaba, controllata italiana di Philip Morris. La multinazionale del tabacco ha appena posato la prima pietra del nuovo impianto di Crespellano, nel Bolognese, investimento da 500 milioni di euro e 600 posti di lavoro, dove dal 2016 verrà prodotta una nuova sigaretta tecnologica, iQos: tabacco riscaldato anziché bruciato, senza cenere né fumo. Nell'attesa le assunzioni sono già partite: «Abbiamo creato un training center nel vicino stabilimento di Zola Predosa», racconta il manager. «Lo scopo è validare il processo produttivo di iQos, che ha standard comparabili a quelli del settore farmaceutico, e certificare le competenze dei lavoratori».

Esperti di chimica, elettronica

e meccanica, sia ingegneri che periti tecnici. I primi sono stati reclutati proprio con l'aiuto di Almalaura. «Per i secondi la difficoltà è maggiore, gli istituti tecnici non sono stati valorizzati a sufficienza negli ultimi anni - nota Sirani Fornasini - così abbiamo iniziato un esperimento pilota con una scuola, prendendo in stage venti ragazzi dell'ultimo anno». Assaggeranno come si lavora in impresa, l'aspetto su cui gli studenti sono meno pronti. E colmare il divario tra formazione e lavoro è anche parte della strategia di **Salini**, che da quest'anno offrirà a 500 universitari al secondo o terzo anno, cento italiani e 400 stranieri, un percorso di tutoraggio e uno stage in azienda.

L'alternativa, per il reclutamento, è usare le nuove tecnologie. Nel travagliato settore del credito Banca Ifis è una mosca bianca: l'anno scorso ha assunto 120 persone, incrementando del 20% la forza lavoro. Altrettanto dovrebbe fare quest'anno, anticipa il direttore Risorse umane, il 58enne Paolo Zennaro: «Cerchiamo soprattutto due profili. Addetti commerciali per la nostra attività di finanziamento alle piccole e medie imprese, giovani laureati con background economico. E consulenti del credito per le famiglie che faticano a ripagare i debiti». Tutta Italia va coperta, ecco la difficoltà. Per questo, oltre a utilizzare molto LinkedIn e a fianco agli open day fisici, dall'anno scorso la società organizza anche giornate di reclutamento virtuali: «Cominciamo con una presentazione in streaming, seguiamo con un colloquio via Skype e solo per quelli che lo superano c'è la valutazione faccia a faccia».

Il contratto iniziale è a tempo determinato, un anno più un anno, oppure di apprendistato. Accanto allo stipendio fisso, per il commerciale, una parte variabile legata al risultato che arriva a raddoppiare la busta paga. «Ma a fare la differenza



- spiega Zennaro - è che nella nostra banca, in crescita ma ancora piccola, un neolaureato fa in breve tempo un'esperienza di lavoro a 360 gradi. E può valorizzare il suo potenziale». Tutti i direttori del personale in effetti sono convinti che sia proprio questo il fattore decisivo per trattenere i giovani in azienda. Forse non un problema urgente, visti i tempi di magra sul mercato del lavoro, ma che lo potrebbe diventare con la ripresa, quando la battaglia per assicurarsi il talento più qualificato si scatenerà anche in Italia. «In Intertaba facciamo moltissima rotazione del personale - dice Sirani Fornasini - in modo che tutti abbiano una visione ampia dei processi. Inoltre coinvolgiamo i dipendenti nella valutazione dei risultati, costruendo insieme a loro un piano di carriera». Quanto a Salini Impregilo, Grondano spiega che le retribuzioni sono sopra la media dei concorrenti: «Davvero decisive però sono la formazione e la possibilità di prendere parte a progetti di eccellenza. È questo che fa crescere il valore di un giovane professionista».

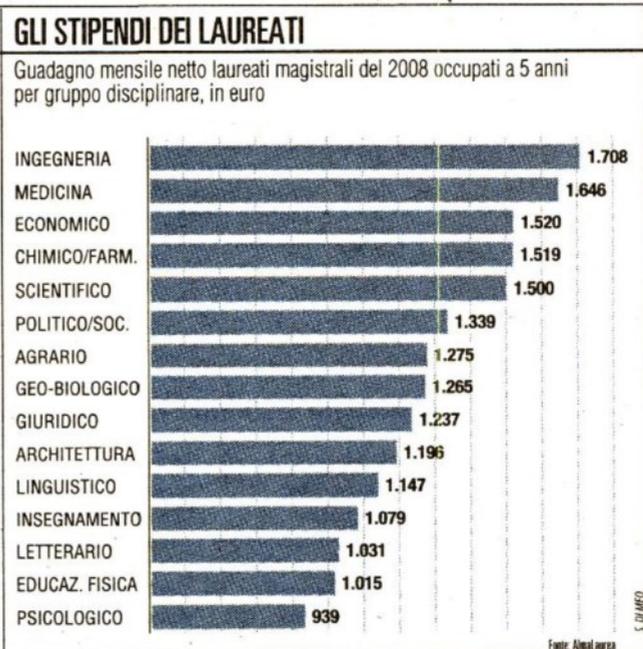
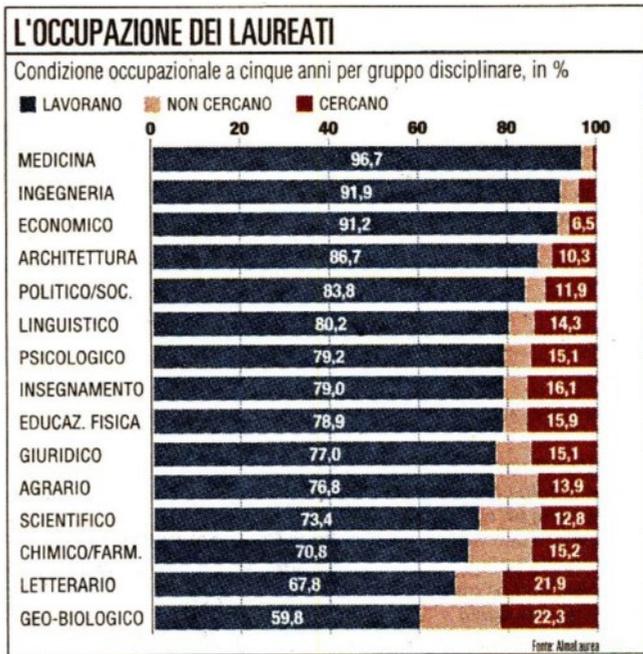
© RIPRODUZIONE RISERVATA

[IL RAPPORTO]

Laurea, un investimento che paga nel medio periodo

Un investimento che paga. Ma solo nel medio periodo. È questo il valore dello studio universitario in Italia, secondo la fotografia scattata dall'ultimo rapporto di AlmaLaurea. Tra i laureati del 2008, a un anno dalla fine degli studi, solo il 55% risultava occupato. Dato che però sale all'82% in un orizzonte a cinque anni. I disoccupati sono l'11,5%, meno del valore complessivo nazionale. Facoltà diverse tuttavia aprono prospettive diverse. Se tra medici, ingegneri e economisti nove su dieci, entro cinque anni, trovano impiego, il 15% di psicologi e avvocati rimane a spasso, come il 20% di umanisti e biologi. Stessa disparità in busta paga: i prodotti di ingegneria e medicina arrivano verso quota 1.700 euro netti, quelli di psicologia e lettere non raggiungono i 1.100. (f.s.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Qui sopra, **Paolo Zennaro** (1), responsabile Risorse umane di Banca Ifis, **Ginaluca Grondano** (2), responsabile Risorse umane di **Salini Impregilo**



Qui sopra, **Marco Patuano** (1), ad di Telecom Italia e **Mauro Sirani Fornasini** (2), direttore Operations di Intertaba, Gruppo Philip Morris

