

Che lavoro cerchi?

Località

Scegli area geografica



Area funzionale

Scegli area



Trova Lavoro

## Notizie

Nuove assunzioni in azienda?  
Sì ai giovani, no agli over 45



Per tutto il 2010 più di tre imprese su quattro selezioneranno soprattutto under 35. Quasi nulle le opportunità per i lavoratori "maturi". Più contratti temporanei e meno posizioni a tempo indeterminato. Più richieste le figure commerciali e tecniche. Le aree di attività più dinamiche per impiegati, dirigenti e quadri nei risultati dell'indagine di Gidp. **ASSUNZIONI:** [quanto conta l'età](#). **AREE PIU' RICHIESTE:** [1.impiegati](#), [2.quadri](#) e [3.dirigenti](#). **CANALI:** [dove si cerca](#)

di FEDERICO PACE

Più contratti temporanei e meno posizioni a tempo indeterminato. Più giovani che lavoratori "maturi". Meno inserzioni sui giornali, più rapporti privilegiati con le università e crescente ricorso ai database aziendali. Il mercato del lavoro del 2010, che vedrà in particolare l'entrata di figure commerciali e tecniche, sembra un convalescente. Ancora indeciso se sentirsi sollevato per i deboli segnali di "ripresina" o continuare a preoccuparsi, cartella medica in mano, per le possibili ricadute.

Nonostante la "malattia" però, nonostante la crisi che tiene ancora quasi tutte le economie in agitazione, nei prossimi mesi ci saranno in Italia realtà aziendali che cercheranno di incrementare la propria forza lavoro. A dirlo è l'indagine "I trend occupazionali delle imprese italiane" realizzata da Gidp, l'associazione di direttori del personale, che ha ascoltato un focus group di 143 responsabili delle risorse umane, in particolare di medie e grandi imprese.

Soprattutto multinazionali, ma anche imprese a conduzione familiare e public company. Operatori dell'industria meccanica e del commercio, dell'informatica e del bancario. Ebbene, il 68 per cento di loro dice che, in qualche modo, farà nuove assunzioni durante l'anno iniziato da poco. Un segnale confortevole se si considera che l'occupazione nelle grandi imprese a novembre dell'anno scorso, come reso noto appena ieri dall'Istat, è diminuita dello 0,1% rispetto a ottobre, e dell'1,9 per cento rispetto a novembre 2008.

**L'età che conta.** Ma qual è il profilo delle persone che riusciranno a entrare (o rientrare) in azienda? Le grandi imprese che assumeranno nel 2010 apriranno le loro porte soprattutto a figure professionali con un'età compresa tra 25 e 34 anni. Proprio a questo segmento generazionale, che è stato tanto tormentato dalla crisi, saranno indirizzati i tre quarti dei nuovi contratti di lavoro. Anche gli under 25 avranno qualche chance (l'11 per cento). Un poco di spazio troverà anche la generazione di mezzo (i 35-44enni). Quasi nulle invece le opportunità per chi ha superato i 45 anni ([vedi tabella](#)).

**Alta formazione e minori costi.** Il fenomeno per Paolo Citterio, presidente di Gidp, si spiega soprattutto con il fatto che oggi chi esce da facoltà tecniche è "molto più preparato dei colleghi usciti dalle facoltà universitarie negli anni 90". L'appetibilità di queste figure viene anche accentuata dal fatto che "alcune conoscenze e competenze dei tecnici che oggi lavorano, non sono state rinforzate ed aggiornate dalle loro aziende in termini di formazione per una miopia economica, che li ha fatti risparmiare in investimenti per la formazione, ma li ha resi più deboli verso la concorrenza più agguerrita e preveggenza".

Se è di conforto pensare che le imprese nei prossimi mesi ricorreranno a quella **"generazione perduta"** che più di altre ha sofferto per la crisi, desta preoccupazione però il destino degli over 45 che vengono quasi esclusi da ogni nuova possibilità. Citterio non nasconde che a pesare è l'attenzione ai costi, accentuata dalle difficoltà economiche: "Un neolaureato al primo impiego costa 30.685 euro a un'impresa meccanica, la meno remunerativa rispetto agli altri gruppi merceologici, mentre la media di un costo di un impiegato dell'industria metalmeccanica è pari a 49.155 euro" ([leggi l'intervista](#)).

**Soprattutto commerciale.** Ma in quali aree si concentreranno le nuove assunzioni nelle imprese? Dalla base ai vertici dell'organizzazione, i direttori del personale guarderanno soprattutto all'area commerciale. Un sesto dei nuovi dirigenti assunti andrà a rinfoltire le file della divisione commerciale, marketing e comunicazione. Richiesti, ma in misura minore, saranno anche quelli della produzione e dell'amministrazione, controllo e finanza ([vedi tabella](#)). Simili proporzioni anche per i quadri ([vedi tabella](#)). Ancor più accentuata la quota (il 28 per cento) per le figure impiegatizio-operative che vedranno aprirsi opportunità anche nell'amministrazione e nella divisione dell'IT ([vedi tabella](#)).

**Contingenza e percorsi.** C'è grande attenzione tra gli operatori quando si parla di nuove assunzioni. Angelo Donato, direttore risorse umane di Librerie Feltrinelli che prevede un incremento del 9 per cento del personale, spiega che "la contingenza attuale ha penalizzato le vendite, questo è innegabile ed è un dato comune alla maggior parte delle imprese in Italia e all'estero. La nostra politica commerciale e il nostro modello organizzativo ci hanno consentito di tenere comunque la rotta. In termini occupazionali abbiamo mantenuto un livello sostanzialmente stabile". Per l'anno che è iniziato da poco, fa riferimento a inserimenti soprattutto a "personale nei punti vendita, in particolare con maggiore frequenza addetti alla vendita/repartisti e addetti alle casse. Inserimento di figure di potenziale che, dopo un adeguato ed intensivo percorso di formazione che oscilla tra gli otto e i dodici mesi, possano ricoprire ruoli di vice direzione di punto vendita e, in prospettiva, di direzione" ([leggi l'intervista](#)).

Seppure prevale l'area commerciale nelle selezioni, ci sono possibilità anche per figure in altre divisioni. "Abbiamo piani di inserimento di nuove risorse - spiega Giuseppe Dallone, Hr manager di Lg Electronics - in tutte le business units e per ogni tipo di mansione". Tra i profili ci sono project engineers, sales engineers, key account managers, sales managers, category e product managers, e customer relationship managers. Ma anche figure nell'amministrazione, nelle risorse umane e nell'IT ([leggi l'intervista](#)).

Angelo Alfieri, direttore risorse umane di Sofinter, annuncia che per il 2010 il gruppo prevede "ricerche principalmente nel settore del project management e nelle tecnologie applicative e a queste si aggiungeranno alcune ricerche mirate nel settore finanziario, fiscale e della garanzia di qualità" ([leggi l'intervista](#)).

**Temporanei sù, stabili giù.** Se si guarda alla tipologia contrattuale, i direttori del personale, che potevano dare fino a un massimo di tre risposte a questa domanda, hanno evidenziato una certa prevalenza per forme temporanee: il 38 per cento ha indicato il tempo determinato. "In relazione all'attuale situazione del mercato - spiega Vincenzo Vaccari, human resources director del Fomas Group ([leggi intervista](#))- privilegiamo i contratti a tempo determinato lasciando quindi il massimo spazio alla flessibilità organizzativa". Un altro 31,5 per cento, quando pensa a un nuovo impiegato, pensa al "passaggio" attraverso gli stage e tirocini, mentre il 16,8 per cento fa riferimento a contratti temporanei tramite agenzia e un altro 13,3% pensa ai contratti di collaborazione a progetto. Quanto invece alle opportunità "stabili", il 35 per cento dei direttori del personale ha fatto riferimento ad assunzioni con contratto a tempo indeterminato.

**Canali: meno giornali e più database e fiere.** Ma dove andaranno cercate queste offerte? Per lo più le imprese ricorreranno al database interno. Quattro aziende su dieci attingeranno a quel grande bacino di profili che si è andato formando nel tempo attraverso le candidature spontanee. Un altro terzo passerà per le società di recruiting, per le inserzioni web e le agenzie per il lavoro. Poco più di un quinto (il 22,4%) farà riferimento ai

contatti personali. Le grandi imprese che assumeranno nel 2010 faranno invece poco ricorso alle inserzioni sui quotidiani nazionali ([vedi tabella](#)). Insomma in qualche modo prevarrà la multicanalità. Per Damiano Cagna, group HR Manager di Pietro Fiorentini ([leggi intervista](#)), "le fonti da cui provengono i profili sono molteplici, in particolare la Fiera Incontro che si tiene ogni anno a Vicenza ci ha dato importanti soddisfazioni. Il mondo universitario con il quale abbiamo contatti continui e visite presso i nostri plant, laureandi che si impegnano a stages presso di noi finalizzati alle loro tesi di laurea. Non prevalgono, anche se non esclusi, i canali classici come gli annunci e gli head hunters".

Fomas, più spazio alla flessibilità



L'attuale situazione di mercato, le figure professionali ricercate, le tipologie contrattuali per le nuove entrate nel gruppo. Intervista a Vincenzo Vaccari, human resources director di Fomas Group

**Prevede nuove assunzioni per il 2010 per le vostre sedi in Italia?**

L'attuale situazione del mercato, anche per il nostro settore dei forgiati e laminati di alta qualità è molto complessa; ciononostante continuiamo con gli investimenti in ambito tecnologico che necessiteranno di personale altamente specializzato. Ovviamente stiamo privilegiando le crescite interne per coprire queste nuove posizioni e solo dove non troviamo al nostro interno le specificità tecniche necessarie, ci rivolgiamo all'esterno.

**Quali sono le figure professionali che troveranno più spazio e in quali aree?**

Le aree maggiormente interessate potranno essere la tecnico-produttiva, la ricerca e sviluppo e la qualità. Si tratta comunque soprattutto di ingegneri con esperienza nell'ambito della meccanica, dei materiali e della qualità.

**Fate difficoltà a trovare le risorse umane di cui avete bisogno in questo periodo?**

Non abbiamo riscontrato particolari problemi nel trovare le figure più adatte.

**Può spiegarci quali saranno le tipologie contrattuali che utilizzerete e perché?**

In relazione all'attuale situazione del mercato privilegiamo i contratti a tempo determinato lasciando quindi il massimo spazio alla flessibilità organizzativa.

**Per il nuovo anno, a quale segmento di età siete più interessati e perché?**

In generale si parla di neolaureati tra i 25 e i 30 anni. Per le figure con maggiore specializzazione tra i 30 e 40 anni.

**Quale canale utilizzerete di più per trovare queste figure e perché?**

Ricerche interne, dato che abbiamo una struttura che si occupa di questo. Oppure ci appoggiamo a società di selezione esterne. Per i neolaureati anche direttamente tramite i canali universitari. Un altro importante canale è il nostro sito web nella parte Job dedicata alle ricerche in corso (<http://www.fomasgroup.com/>).

**Quali saranno nel vostro settore le figure professionali emergenti del prossimo decennio?**

Nel prossimo decennio è dura dirlo, direi comunque figure con alta specializzazione tecnica e in ambito organizzativo di realtà complesse. Questa è la mia impressione. Sicuramente quindi serve specializzazione più spinta. Inoltre penso a persone con esperienza nell'ambito della sicurezza e dell'ambiente.

Lavoro 2010, ecco la "ripresina"



I dati del budget del personale delle medie e grandi imprese italiane e multinazionali per l'anno appena iniziato. Le caratteristiche delle assunzioni che verranno, le aree più dinamiche e il dilemma degli over 45. Intervista a Paolo Citterio, presidente nazionale dell'Associazione Direttori Risorse Umane GIDP/HRDA

**Cosa succederà quest'anno al mercato del lavoro in Italia? Ci sarà qualche miglioramento, o come temono alcuni, anche quest'anno sarà un anno difficile con un ulteriore calo di posti di lavoro?**

Le medio grandi imprese del nostro network (più di 2.350 società Italiane e multinazionali) si sentono pervase da un cauto ottimismo. Ed è per questo che il 68% delle aziende coinvolte ha risposto che nel corrente anno 2010 farà delle assunzioni; il tutto non emerge per sensazioni, ipotesi o passa parola ma dai documenti ufficiali

(il budget del personale) che ogni direttore delle risorse umane ha il compito di far avallare dalla sua presidenza o direzione generale, dopo che ha sentito, ascoltato ed interpretato le necessità di personale della linea e delle staff, che conoscono le esigenze dell'impresa in termini di commesse, back log e di produzione per il corrente anno. Teniamo comunque presente che le assunzioni riguardano anche il colmare vuoti di organico, relativi alle perdite occupazionali riferite ai periodi neri del 2008 e 2009.

**Per le nuove assunzioni la gran parte delle imprese farà ricorso al database interno. Come si spiega questo?**

Negli ultimi due anni trascorsi, abbiamo assistito a numerosi fenomeni di cigo, cigs, cassa in deroga e solidarietà, mobilità, licenziamenti e molti lavoratori, pur validi, hanno lasciato le aziende ove erano occupati senza però adagiarsi sugli ammortizzatori sociali e cercando ostinatamente di ricollocarsi in aziende sane dal punto di vista occupazionale ed è per questo che il 37% circa delle nostre imprese, specie per figure professionali medie può consultare il proprio intranet ed il data base, per prelevare i migliori cv senza dover ricorrere ad altre soluzioni di recruiting. Stesso problema vale per coloro che si sono affacciati al mondo del lavoro nel biennio considerato che, se pur laureati bene e con buona conoscenza delle lingue, non sono riusciti ad inserirsi nel mondo industriale e nello stato visto anche che "l'intrupparsi" nel pubblico impiego, forte di 3.600.000 posti di lavoro e già colmo di risorse (malamente organizzate) di certo non può assorbire valide risorse visto che non può dismettere le attuali.

**Da un punto di vista contrattuale, la gran parte delle nuove assunzioni, secondo la vostra indagine, sembrano avere caratteristiche "temporanee" (a tempo determinato, stage, collaborazioni). Quali sono le ragioni?**

Non mi sembra giusto quello che afferma perché se il 37 per cento delle imprese assume a tempo determinato, il 35% assume a tempo indeterminato ed il 31 per cento con stage, che si trasformano, dopo il periodo dei sei mesi canonici, generalmente in impiego fisso nel 40 per cento dei casi. Piuttosto la tendenza da lei evidenziata è quella che le imprese desiderano provare, magari con lo stage o con l'interinale, dei nuovi collaboratori per i quali il mese od i tre mesi al massimo di prova, non sono sufficienti a verificare conoscenze, competenze e capacità dei neo assunti e visto che le risorse umane impiegate nell'impresa fanno la differenza, rispetto ai concorrenti, bisogna sceglierle bene e con estrema attenzione, con giudizio e dopo averle provate all'interno dell'impresa, con l'aiuto dei capi, per reperire risorse estremamente valide per il bene dell'impresa ove si lavora.

### **Nelle nuove opportunità sembra prevalere soprattutto l'area commerciale. Quali sono le ragioni?**

Da sempre, non è una novità, la figura professionale più ricercata è quella del commerciale, sia che svolga le funzioni di venditore che quello di dirigente della funzione. Semplice il motivo: se hai un prodotto molto buono ma non comunichi al mercato che lo possiedi, se non hai un piano di marketing adatto all'elaborato, manufatto o servizio che commercializzi e soprattutto se non hai una valida forza vendita difficilmente potrai sopravvivere all'agguerrita concorrenza anche se questa vende prodotti che non sono al tuo livello. Quindi grande attenzione per il commerciale, non trascurando poi l'uomo del marketing e quello della comunicazione che come professionalità ricercate sono vicine al commerciale. Meno ricercate di queste ultime, ma più delle altre che non cito, sono poi le figure legate alla produzione ed allo stabilimento.

### **In termini di età, sono i giovani i preferiti dalle grandi imprese. In questo elemento, si possono vedere sia elementi positivi (si ricorre a un segmento molto danneggiato dalla crisi), sia elementi negativi (gli over 45 sono quasi esclusi da ogni nuova possibilità). Perché le imprese guardano soprattutto a questo segmento? E cosa significa?**

Si è vero le imprese preferiscono la classe di età dai 25 ai 34 anni, nel 74% dei casi. Il motivo è duplice: anzitutto la preparazione tecnica che in questi anni di rinnovamento tecnologico fa sì che chi esca oggi da facoltà di ingegneria, fisica, chimica, farmacia, biomedica ecc. sia molto più preparato (tecnicamente) dei colleghi usciti dalle facoltà universitarie negli anni 90 (in particolare quelli laureati in discipline scientifiche). Osservo poi che alcune conoscenze e competenze dei tecnici che oggi lavorano, non sono state rinforzate ed aggiornate dalle loro aziende in termini di formazione per una miopia economica, che li ha fatti risparmiare in investimenti per la formazione ma li ha resi più deboli verso la concorrenza più agguerrita e preveggenza.

### **E il secondo motivo qual è?**

Il costo. Le cito i dati di un programma informatico professionale (lordo, netto, costo) elaborato per i direttori risorse umane associati a Gipd. Ebbene un neolaureato al primo impiego costa all'impresa meccanica, la meno remunerativa rispetto agli altri gruppi merceologici, 30.685 euro anche se poi il dipendente percepisce all'anno circa 15.815 euro netti (il credito però paga circa 3.000 euro in più). La media invece di un costo di un impiegato dell'industria metalmeccanica è pari a 49.155 euro a fronte di un netto di 23.815. Un quadro 45enne costa 76.815 euro anche se guadagna in termini netti 34.137 euro ed infine un dirigente 40enne, nel settore del commercio, costa circa 118.200 euro a fronte di una retribuzione netta pari a 41.120 euro. Possiamo comprendere perché l'impresa si orienta, oltre ai motivi evidenziati, anche per problemi di costo sulla fascia più giovane.

### **E allora gli over 45?**

Gli over 45 invece, talvolta oltre a costi elevati di inserimento, come abbiamo visto, non si sono dati una formazione continua adeguata, anzi diciamo meglio, non hanno avuto dalle loro imprese la formazione continua sia tecnica che manageriale per rimanere al passo con il mercato e si trovano oggi fortemente ostacolati ed in difficoltà. Forse con le riforme sulla formazione che il ministro Sacconi sta preparando e con la flexicurity che propone il professor Ichino, chi perderà il posto di lavoro potrà affrontare con più serenità il momento di disoccupazione, rientrando nei ranghi societari con maggior velocità.



Gli effetti della crisi, le figure professionali che troveranno più spazio nel 2010, i contratti di lavoro proposti, i canali più utilizzati nel reclutamento di nuove risorse e le competenze che premieranno di più nei prossimi anni. Intervista a Angelo Donato, direttore risorse umane di Librerie Feltrinelli

**Farete selezioni per il 2010?**

Sì, nell'ambito del nostro piano di espansione prevediamo di incrementare il personale rispetto al 2009 del 9% circa.

**Come ha inciso la crisi sul vostro settore e sul vostro gruppo?**

La contingenza attuale ha penalizzato le vendite, questo è innegabile ed è un dato comune alla maggior parte delle imprese in Italia e all'estero. La nostra politica commerciale e il nostro modello organizzativo ci hanno consentito di tenere comunque la rotta. In termini occupazionali abbiamo mantenuto un livello sostanzialmente stabile. Non solo, abbiamo mantenuto l'impegno preso con i lavoratori in ambito formativo: 12.600 ore/uomo di formazione erogate nel 2009 al 35 per cento della popolazione aziendale, su tematiche attinenti le competenze tecniche specifiche di punto vendita per il personale operativo e, per i ruoli di direzione, su tematiche riguardanti il management e l'organizzazione. L'impegno in termini di formazione per il 2010 sarà analogo.

**Quali figure professionali troveranno spazio?**

Di norma inseriamo personale nei punti vendita, in particolare con maggiore frequenza addetti alla vendita/repartisti e addetti alle casse. Un focus particolare è dedicato all'inserimento di figure di potenziale che, dopo un adeguato ed intensivo percorso di formazione che oscilla tra gli otto e i dodici mesi, possano ricoprire ruoli di vice direzione di punto vendita e, in prospettiva, di direzione.

**Fate difficoltà a trovare le risorse umane?**

Non particolarmente con riguardo alle posizioni operative di rete e sede; più arduo è il reclutamento di giovani per il percorso accennato al punto precedente. Ritengo che la difficoltà sia spesso da ascrivere allo scarso orientamento che il mondo dell'università fornisce agli studenti. Spesso hanno idee vaghe sulle possibilità di carriera e sulle competenze necessarie per lavorare nel campo del retail.

**Con quali contratti assumerete?**

Librerie Feltrinelli si caratterizza per il forte impegno nell'impiego di personale a tempo indeterminato, che rappresenta il 90 per cento dei lavoratori, di cui il 30 per cento part time per venire incontro alle classiche coperture dei turni di punto vendita. Si tenga presente che la maggior parte dei nostri novantotto punti vendita sono aperti sette giorni su sette tutto l'anno. Si fa ricorso, invece, ai tempi determinati quasi esclusivamente in caso di sostituzioni di personale assente per maternità o malattia o per far fronte alle vendite natalizie.

**Su quale segmento d'età punterete di più?**

L'azienda ricerca con maggior frequenza persone nella fascia di età 25/35, in quanto, di norma, presentano una base di conoscenze ed esperienze per noi meglio adattabili alle esigenze commerciali e organizzative in atto e future. Puntiamo alla crescita dall'interno sia attraverso la formazione, come anzidetto, che attraverso l'affiancamento sul punto vendita a persone più esperte.

**Attraverso quale canale cercherete queste risorse?**

Abbiamo un valido canale sul nostro sito [www.lafeltrinelli.it](http://www.lafeltrinelli.it) che si chiama Lavora con noi, che ci consente di reclutare persone già interessate alla nostra realtà e alle nostre merceologie. Talvolta ci muoviamo tramite annunci via web e, in modo più limitato, con ricerche ad hoc ricorrendo a società di ricerca di personale.

**Quali saranno nel vostro settore le figure professionali emergenti del prossimo decennio?**

Difficile oggi come oggi fare previsioni su una gittata temporale di dieci anni. Diciamo che si richiede sempre più flessibilità/versatilità in quanto il nostro settore diventa più complesso. Competenze gestionali ed organizzative e forte orientamento al cliente saranno senz'altro premianti in un percorso di selezione. Competenze trasversali/ capacità di intercettare i gusti e i desiderata di una clientela sempre più esigente e variegata, non solo sulle nostre merceologie principali, il libro o la musica, ma anche su nuovi prodotti che trovano nei nostri formati di vendita una loro ragione di esistere: il multimediale, i games, la cartoleria o altri prodotti che possano arricchire la nostra proposta al cliente in quanto prodotti a contenuto culturale nella sua accezione più ampia.

LG, crescita e nuove selezioni



Le ricerche di nuove risorse in tutte le business units aziendali e per ogni tipo di mansione. Soprattutto contratti a tempo indeterminato. L'importanza della conoscenza della lingua inglese e le figure professionali emergenti del settore del prossimo decennio. Intervista a Giuseppe Dallone, HR Manager di LG Electronics Italia

**Prevedete nuove assunzioni per il 2010?**

Sì. In tutte le sedi abbiamo piani di inserimento di nuove risorse più o meno in tutte le business units e per ogni tipo di mansione: project engineers, sales engineers, key account managers, national account managers, sales managers, area managers/regional key accounts, category e product managers, customer relationship managers.

Ma anche per funzioni di support in area amministrazione, risorse umane ed IT.

**Come ha inciso la crisi sul vostro settore e sul vostro gruppo in Italia?**

In realtà LG è cresciuta del 28% rispetto allo scorso anno. La nostra crescita non credo rappresenti un trend di settore ma è causa di processi di riorganizzazione e razionalizzazione endogeni ed esogeni che hanno portato congiuntamente a tale risultato complessivo. Dal punto di vista interno abbiamo adottato modelli di sviluppo tipici del "fast moving consumer goods" in tutte le business Units, nel marketing ed in supply chain. Ciò ha consentito di rispondere efficacemente alle nuove domande di qualità ed efficienza dei servizi resi a tutti i nostri clienti i quali hanno scelto LG come top vendor a fronte di una innegabile contrazione dei player nel mercato dell'elettronica di consumo.

**In quale area verranno inserite le figure che assumerete?**

Quelle citate poc'anzi in un ottica di avvicinamento della rete di vendita e di trade al territorio, in tutte le Aree Nielsen, e di approccio innovativo ai grandi mercati verticali fino ad oggi non considerati prioritari da LG - Government, Education, Large accounts, Banking&Insurance - e sui quali invece oggi in LG si stanno facendo i più grossi investimenti.

**Trovate con difficoltà in questo periodo le risorse di cui avete bisogno?**

No, semplicemente l'indice di employer branding di LG è pari alla brand reputation presso i nostri clienti finali dunque oggi vi è un alto grado di coincidenza fra skills e capacità attese dall'azienda e value proposition dei nostri candidati.

**Con quali contratti vi legherete alle nuove risorse e perché?**

Contratti a tempo indeterminato per certificare la serietà strategica degli investimenti sulle risorse umane. Stage per usufruire di una talent supply chain continua ed indipendente dalla contingenza. Contratti a tempo determinato in casi di scarsa predittività del business. La prima categoria costituisce l'80 per cento del totale.

**In termini di età a quale segmento siete più interessati e perché?**

Ovviamente il segmento cambia a seconda della professionalità richiesta. In linea generale ci rivolgiamo sempre più a brillanti neolaureati magari con precedenti rapporti di stage in gruppi multinazionali (la lingua di lavoro in LG è l'inglese).

**Quale canale utilizzerete di più per trovare queste figure e perché?**

Il nostro database è ormai importante per i motivi citati. L'obiettivo è quello di arricchirlo incrementando la nostra presenza diretta nei campus universitari più prestigiosi, nelle fiere (reali e virtuali) dedicate a chi si avvicina per la prima volta al mondo del lavoro, e nei moderni professional networks.

**Quali saranno nel vostro settore le figure professionali emergenti del prossimo decennio?**

Tutte le professionalità legate al mondo dell'integrazione fra hardware e software in ambito sales, marketing & service mirato alla fornitura di soluzioni, penso al monitor networking al procentric al digital signature ed in generale al building/home facilities management saranno oggetto di attenzione da parte di quei vendors del settore consumer electronics che si sposteranno strategicamente e direttamente verso mercati non saturi, a più alta marginalità ed a più alto tasso di utilizzo delle capacità professionali delle proprie risorse umane.

Sofinter, conoscenze e capacità



Il gruppo ricercherà principalmente nel settore del project management e nelle tecnologie applicative e a queste si aggiungeranno alcune ricerche mirate nel settore finanziario, fiscale e della garanzia di qualità. Le figure più richieste ma anche come la crisi ha impattato sul settore e sull'azienda. Intervista a Angelo Alfieri, direttore risorse umane di Sofinter

#### **Farete nuove assunzioni per il 2010 nelle vostre sedi in Italia?**

Sofinter è un gruppo integrato di società che operano nel settore della produzione di vapore ed energia in accordo con i dettami dello sviluppo sostenibile con oltre 1000 dipendenti, un fatturato di circa 500 milioni di euro e diverse sedi nel mondo. L'azienda ha finora curato efficacemente il ricambio generazionale per mantenere le competenze nelle varie aree operative, e prevediamo di proseguire il nostro piano di assunzioni per mantenere alto il livello di capitalizzazione delle competenze operato in azienda, inserendo quindi nuove risorse specialmente nel settore tecnico.

#### **Quali effetti ha avuto la crisi sul vostro gruppo in Italia?**

Operiamo in settori come la realizzazione di caldaie e impianti. In momenti di crisi il mercato si riduce per tutti i produttori, visto che chi potrebbe realizzare nuovi impianti tende a dilazionare gli investimenti. Per nostra fortuna la crisi non ha colpito nella stessa maniera le nostre società ed alcune ne stanno uscendo senza problemi mentre altre hanno subito rallentamenti. Il nostro gruppo non ha delocalizzato molte attività all'estero pur operando in grandi cantieri nel mondo questo ci ha portato a competere contro chi ha un costo del lavoro decisamente inferiore. E qui servirebbero aiuti, ad aziende come le nostre che competono in un mercato globale ma mantengono e sviluppano capacità e tecnologia italiana.

#### **Quali figure professionali troveranno più spazio e in quale aree verranno inserite?**

Le nostre società basano molto sulle conoscenze e le capacità delle persone, facciamo ricerca in vari settori oltre che attività di costruzione e realizzazione, per l'anno prevediamo ricerche principalmente nel settore del project management e nelle tecnologie applicative e a queste si aggiungeranno alcune ricerche mirate nel settore finanziario, fiscale e della garanzia di qualità. Prevediamo inoltre l'inserimento di giovani tecnici locali nelle aree in cui abbiamo una presenza stabile oltre a offrire possibilità occupazionali anche a tecnici indiani.

#### **Riuscite con facilità a trovare i profili adatti?**

Ammetto che non è semplice anche per banali motivi logistici, noi abbiamo in Lombardia sedi a Gallarate e Fagnano Olona. E' però sempre più difficile trovare giovani con esperienza che vogliono andare a lavorare in cantieri esteri nonostante i livelli retributivi per queste posizioni sono di tutto rispetto.

**Quali tipologie contrattuali utilizzerete e perché?**

Diciamo che per le aree di cantiere estero normalmente si tratta di contratti a tempo determinato per site manager e per esperti di cantiere, a tempo indeterminato per project manager e tecnici.

**In termini di età a quale segmento siete più interessati e perché?**

Tre segmenti: giovani, tecnici esperti e personale di cantiere. Giovani di alto profilo neo laureati o neo diplomati che possano crescere professionalmente con noi nei settori tecnici principalmente provenienti da ingegneria o da istituti tecnici per le aree produttive di Fagnano e di Gioia del Colle. Tecnici con esperienza per essere inseriti in posizioni di responsabilità con possibilità di mobilità tra le varie aziende del gruppo o tra diversi settori disciplinari. Personale di cantiere ovvero site manager construction manager contract manager da destinare in tutti i cantieri italiani ed esteri aperti.

**Quale canale utilizzerete per trovare queste figure e perché?**

Alcune figure, soprattutto di cantiere vengono ricercate e trovate principalmente con il passaparola, persone che si conoscono o che abbiano già svolto quel tipo di lavoro. I direttori di alto livello con cacciatori di teste di alto livello. Tra questi due estremi esistono tutta una serie di strumenti utilizzati dagli incontri in università sino all'inserzione in internet per il giovane informatico. Pensiamo che per ogni posizione ci sia il suo canale di ricerca preferenziale.

**Quali saranno nel vostro settore le figure professionali emergenti del prossimo decennio?**

Vorrei dare una risposta non specifica ma valida per tutte le aziende, penso e spero che l'attenzione all'ambiente e all'integrazione sarà sempre più presente in tutte le società quindi gli esperti di "rispetto ambientale" e di responsabilità sociale d'impresa CSR si conquisteranno spazi importanti. Per aziende come la nostra immagino acquirenti in grado di comprare in un mercato globale.

Fiorentini, ingegneri al top



Il gruppo ricercherà figure tecniche ad alta professionalizzazione per il settore specifico dell'Oil & Gas. Le opportunità saranno soprattutto a tempo indeterminato. Per fare crescere la risorsa e innalzare la retention. I profili più richiesti, l'importanza dell'approccio lean e i canali più utilizzati nell'intervista a Damiano Cagna, Group HR Manager di Pietro Fiorentini

**Nel 2010 assumerete nelle vostre sedi in Italia?**

Certamente, PF è alla continua ricerca di figure professionali, ingegneri gestionali soprattutto, particolarmente per ruoli di expediter e proposal. Non mancano comunque ricerche di figure commerciali e tecnici trasferisti.

**La crisi generale ha colpito il vostro settore e il vostro gruppo?**

Allo stato attuale PF performa bene. Non ci sono stati scossoni, l'arena in cui ci muoviamo ha certamente forti e ben strutturati competitori ma siamo in campo con risorse e know how tecnologico di primordine. La scelta fatta 10 anni or sono di abbracciare la lean philosophy ci sta premiando.

**Quali figure professionali che troveranno più spazio da voi e in quale area verranno inserite nell'anno che è appena iniziato?**

Figure tecniche ad alta professionalizzazione per il settore specifico dell'Oil & GAS. Proposal, expediter, tecnici di campo (paesi extra CEE), progettisti.

**E' semplice o complesso trovare le risorse umane di cui avete bisogno?**

Difficoltà particolari nessuna, un accento però sulle figure tecniche di campo che devono essere operative in aree del mondo talvolta un poco complicate in termini di stabilità geopolitica per cui può capitare la figura perfettamente adatta ma che poi nello specifico presenta difficoltà ad andare in missione in quelle aree seppur con tutto il supporto e le garanzie del caso da parte di PF.

**Quali tipologie contrattuali utilizzerete e perché?**

In PF Group prevale la scelta del tempo indeterminato con il duplice scopo della crescita della risorsa con la nostra filosofia, il che richiede tempo, e l'innalzamento della retention, l'azienda dà grande fiducia alle risorse una volta superate le selezioni ed investe sul lungo periodo. Non escludo interinali in area produzione per sopperire a picchi di portafoglio ordini.

**In termini di età a quale segmento siete più interessati e perché?**

Giovani neolaureati per il nostro KPO (kaizen promotion office) e più in generale l'età media a cui ci rivolgiamo va dai 25 ai 35 anni. Il razionale sta nel nostro Career Planning Workbook che prevede un medio/lungo periodo di puro investimento formativo sul nostro approccio lean, grazie anche

al sodalizio con il CUOA di Altavilla Vicentina ed il Lean Club di cui il nostro AD Mario Nardi è presidente, per il quale sono necessarie menti scevre da approcci classici/old style ai processi di governo delle imprese. Alleviamo dall'interno i futuri managers del nostro gruppo.

**Quali canali userete per trovare queste risorse?**

Direi multicanalità, le fonti da cui provengono i profili sono molteplici, in particolare la Fiera Incontro che si tiene ogni anno a Vicenza ci ha dato importanti soddisfazioni. Il mondo universitario con il quale abbiamo contatti continui e visite presso i nostri plant, laureandi che si impegnano a stages presso di noi finalizzati alle loro tesi di laurea. Non prevalgono, anche se non esclusi, i canali classici quali annunci ed head hunters.

**Da qui a dieci anni, quali saranno le figure professionali emergenti nel vostro settore ?**

Specialisti, anche solo come estrazione accademica, nelle energie pulite in area tecnica. Team leader della lean production in area processi.