



## (/) Tendenza. Profili introvabili, aziende a caccia di talenti

Maurizio Carucci venerdì 1 aprile 2022

*In particolare nei settori Stem: ingegneri, matematici, fisici e informatici. Ma anche infermieri. Iniziative di Codemotion, Heineken e Deloitte per reclutare personale. Migliaia di assunzioni*



Resta alta la richiesta di infermieri - Archivio

**Sono 634mila i laureati che le imprese hanno programmato di inserire in azienda nel 2021, ossia il 13,7% dei 4,6 milioni di figure complessivamente ricercate. Ma 240mila sono di difficile reperimento, in particolare nei settori Stem: ingegneri, matematici, fisici e informatici.** È questo lo scenario che emerge dal **Rapporto Unioncamere 2021 Laureati e lavoro. Gli sbocchi professionali dei laureati nelle imprese.** L'**indirizzo economico** è il corso di laurea più richiesto dalle imprese, con 170mila contratti offerti. A seguire si posizionano i diversi indirizzi di **ingegneria**, con una richiesta complessiva di 142mila entrate. A seguire, gli indirizzi **insegnamento e formazione** (86mila), **sanitario e paramedico** (53mila), **scientifico-matematico-fisico-informatico** (34mila inserimenti previsti) e **chimico-farmaceutico** (29mila). Tra le figure professionali per cui le imprese richiedono una laurea, i **giovani** con meno di 30 anni rappresentano circa un quarto del totale (pari a 150mila). Al 94% dei

laureati le imprese richiedono inoltre di aver già acquisito un'**esperienza lavorativa** (nella specifica professione per il 49%, nello stesso settore per il 37% e una generica esperienza per l'8% dei casi). Significativo il disallineamento tra domanda e offerta di laureati: sono 240mila (circa quattro laureati su dieci) le figure che le imprese faticano a trovare. Le **cause** sono molteplici. In *primis* c'è il divario nel numero di figure disponibili sul mercato (58% dei casi; quota aumentata di quattro punti rispetto al periodo pre-Covid), poi vi è anche il "gap di competenze", collegato alla formazione ritenuta non adeguata o alla mancanza della necessaria esperienza, che è invece indicato nel 34% dei casi. Dalle nostre scuole e Università, infatti, escono ancora pochi talenti e il loro numero non riesce a soddisfare la domanda sempre crescente. «Dopo due anni segnati dall'emergenza sanitaria ed economica – spiega **Francesca Contardi**, managing director di EasyHunters – iniziamo a vedere, fortunatamente, segnali di ripresa a livello generale. In un quadro già di per sé confortante, poi, ci sono alcuni ambiti in cui, addirittura, l'offerta di lavoro supera la domanda. Ci sono, infatti, numerose opportunità per **ingegneri, tecnici e professionisti dell'ambito It e digital**. Si tratta di profili che le aziende faticano a trovare perché mancano le competenze. Io credo che la chiave per risolvere questo problema sia una: la collaborazione sempre più stretta tra Università o istituti tecnici e aziende, con un vantaggio per tutti». **Competenze e specializzazione sono le due parole che meglio descrivono il mercato del lavoro in epoca post Covid-19**. Le aziende stanno cercando – non senza difficoltà – **ingegneri elettronici, progettisti di sistemi informatici, analisti, esperti di cyber sicurezza**, ma anche **disegnatori industriali e tecnici programmatori**. «La sicurezza informatica – aggiunge Contardi – è cruciale per tutte le aziende, anche quelle di più piccole dimensioni. Il fatto che ogni dipendente possa lavorare da casa o da qualunque parte del mondo rappresenta una grande opportunità, ma anche un rischio se non si dispone di infrastrutture It sicure. Ed è per questo che le imprese stanno investendo tempo e risorse nella cyber sicurezza e sono alla ricerca di professionisti altamente qualificati che possano aiutarle a prevenire attacchi dal web. Una crescita davvero significativa che si aggira intorno al 25% solo nell'ultimo anno». Data la carenza di talenti per coprire le posizioni vacanti, le aziende sono disposte a offrire, anche in ingresso, stipendi più elevati della media e contratti a tempo indeterminato fin dall'inizio. Un ingegnere elettronico con cinque anni di esperienza, per esempio, può guadagnare fino a 50 o 60mila euro lordi l'anno, che arrivano anche a 80mila per chi ha dieci anni di lavoro alle spalle. Un esperto di sicurezza informatica, invece, può arrivare anche a stipendi a sei cifre.

### **Nasce Codemotion Talent**

A questo **gap tra domanda e offerta** si aggiunge la difficoltà per le aziende di mettersi in contatto con gli **sviluppatori**, con i quali i sistemi tradizionali di selezione rischiano di non avere successo: se da una parte i developer risultano introvabili, dall'altra le offerte sono poco attrattive e appena l'8% dei candidati accetta di sostenere il secondo colloquio. Le aziende infatti incontrano ostacoli nel creare annunci di lavoro trasparenti e coerenti capaci di attrarre i migliori professionisti e inoltre, soprattutto nelle grandi realtà, **il time-to-hire si attesta sui 45 giorni**, mentre **gli sviluppatori ricevono fino a 24 offerte lavorative al mese**. Risulta quindi sempre più complicato il match a livello di competenze e di aspettative, specialmente nelle prime fasi del processo di hiring. Per risolvere questo problema **Codemotion** (<https://www.codemotion.com/>), realtà punto di riferimento per la crescita professionale degli sviluppatori e per le aziende alla ricerca dei migliori talenti in ambito tecnologico, lancia **Codemotion Talent** (<https://codemotion.com/talent>), piattaforma di *matchmaking* ideata per **creare un ponte tra i developer e le aziende** che vogliono assumere professionisti It. La piattaforma è in grado di segnalare alle aziende una selezione mirata di candidati **in meno di tre settimane**. La forza di Codemotion risiede nella **conoscenza diretta dei developer**: di conseguenza, la piattaforma Talent si sviluppa attorno ai loro bisogni, proponendosi di offrire a ciascun sviluppatore il lavoro su misura per avanzare nella propria carriera. In particolare, come emerge da un'analisi di Codemotion, gli sviluppatori nel 43% dei casi preferiscono lavorare in modalità ibrida e nel 34% totalmente da remoto, mentre nella scelta dell'azienda sono importanti la possibilità di crescita professionale e uno stipendio competitivo, oltre all'attenzione al benessere del personale e un'offerta di formazione continua. Gli sviluppatori possono quindi registrarsi gratuitamente a Codemotion Talent con la sicurezza di essere contattati soltanto per offerte "su misura"; inoltre, attraverso la figura del Talent Partner, hanno la possibilità di essere affiancati nell'eventuale percorso di cambio carriera. Vengono quindi valutati soltanto i candidati in linea con le esigenze dell'azienda, riducendo drasticamente i tempi di selezione per portare **all'assunzione entro 30 giorni**. Codemotion Talent assicura quindi all'azienda di ricevere ogni mese candidati che rispecchiano le competenze e l'esperienza richiesta.

### **Heineken, aperte le selezioni al "Talent Acceleration Program"**

HeinekenItalia ha annunciato l'**apertura delle selezioni per la nuova edizione del Tap-Talent Acceleration Program 2022**, programma che si rivolge ai giovani neolaureati di talento che desiderano dimostrare il proprio potenziale e intraprendere un percorso di carriera all'interno dell'azienda. Le domande possono essere presentate entro il **22 aprile**. Il programma parte con un percorso di formazione lungo un anno, al termine del quale è previsto l'inserimento dei talenti in azienda per continuare il cammino iniziato con lo scopo di far crescere i leader del futuro. I neolaureati selezionati avranno la possibilità di fare esperienza su

tutto il territorio nazionale, con una serie di training specifici e momenti di formazione cross-funzionali. In questa edizione 2022, i nuovi talenti saranno inseriti nelle **aree strategiche “Commerce” (Horeca e Modern Trade) e “Supply Chain”**, dove avranno l’opportunità di sviluppare nuove competenze e professionalità con il supporto di professionisti dell’azienda che li guideranno e affiancheranno nel loro nuovo percorso di crescita professionale. Al termine del processo di selezione, nel mese di giugno, i talenti selezionati potranno iniziare il loro percorso in azienda. Per maggiori informazioni: **<https://www.heinekenitalia.it>**

**(<https://www.heinekenitalia.it/>); <https://twitter.com/GruppoHeineken>**

**(<https://twitter.com/GruppoHeineken>);**

**<https://youtube.com/c/HEINEKENIncontra>**

**(<https://youtube.com/c/HEINEKENIncontra>);**

**<https://www.instagram.com/heinekenincontra>**

([https://urldefense.proofpoint.com/v2/url?u=https-3A\\_\\_www.instagram.com\\_heinekenincontra&d=DwMF-g&c=qwStF0e4-YFvjCeML3ehA&r=sW1QSQLtjtyalOZc3SIE5Oa1eXFeLbYw-S5v89CYX3k&m=Ys03Gu85epkFOcKwe2HoFD\\_LuUE8NScc1c6QR-96L-0&s=za2-qlqsE80M7XJHgbW4geVJFSbLJUDfV\\_nLHqgerxc&e=](https://urldefense.proofpoint.com/v2/url?u=https-3A__www.instagram.com_heinekenincontra&d=DwMF-g&c=qwStF0e4-YFvjCeML3ehA&r=sW1QSQLtjtyalOZc3SIE5Oa1eXFeLbYw-S5v89CYX3k&m=Ys03Gu85epkFOcKwe2HoFD_LuUE8NScc1c6QR-96L-0&s=za2-qlqsE80M7XJHgbW4geVJFSbLJUDfV_nLHqgerxc&e=)).

### **Deloitte, al via la II edizione di "Operazione Talenti"**

Prende il via la II edizione di *Operazione Talenti*, il progetto promosso da Deloitte in collaborazione con l’Università degli Studi di Napoli Federico II che prevede un percorso formativo durante il quale giovani diplomati avranno la possibilità di conseguire una laurea triennale presso l’Ateneo napoletano e al tempo stesso di avviare una carriera lavorativa in Deloitte. In questo contesto si inserisce anche il consolidamento della presenza a Napoli e in Campania. Nel capoluogo partenopeo Deloitte conta circa 325 persone presso la sede di Deloitte Consulting a Capodichino (di cui oltre 100 provenienti da Digita – l’Academy promossa sempre insieme all’Università degli Studi di Napoli Federico II) e più di 60 impiegate nella sede di Via Riviera di Chiaia nelle società del gruppo che si occupano di revisione e tax advisory. **Per il Consulting si prevede di arrivare a quota 650 persone entro i prossimi tre anni. I posti disponibili per questa seconda edizione passano da 10 a 15. Sarà possibile candidarsi fino al 30 giugno 2022 dal sito di Deloitte (<http://deloitte.com/>).** Nella I edizione, *Operazione Talenti* ha raccolto oltre 80 candidature da ragazze e ragazzi provenienti da tutta Italia. Sono poi stati scelti sei ragazze e quattro ragazzi, attualmente impiegati presso la sede Deloitte di Napoli.

### **Migliaia di assunzioni in tutta Italia**

Nel corso del 2021 il **Gruppo Iren** ha assunto 900 nuovi dipendenti. **Entro il 2030**, come riportato dal Piano Industriale, **è previsto l'ingresso di 7mila nuovi dipendenti**, in particolare 3.200 nuove assunzioni a fronte di nuovi investimenti e ricambio generazionale e 3.800 inserimenti di lavoratori nel perimetro di

Gruppo a seguito di acquisizioni e partecipazione a gare. **Per quanto riguarda il 2022 saranno assunte circa 800 persone** ed entro il 2030 Iren avrà il 30% dei propri manager di sesso femminile, un obiettivo sfidante per un'azienda che storicamente eroga servizi a forte vocazione tecnica.

«Grazie all'accordo sottoscritto con Trenitalia, è una bella giornata per il lavoro e portiamo una buona notizia a tanti giovani in attesa di un lavoro stabile». È quanto dichiara **Salvatore Pellecchia**, segretario generale della **Fit-Cisl**. E spiega: «Abbiamo firmato un accordo con **Trenitalia** che prevede **700 assunzioni entro quest'anno**. Questo accordo conferma l'importanza della contrattazione che, anche in un periodo difficile come l'attuale, consente di creare posti di lavoro ben oltre il turn over. Ciò permetterà a Trenitalia di far fronte alle carenze di personale per mantenere una elevata qualità del servizio». **Prosegue Gaetano Riccio**, coordinatore nazionale della Fit-Cisl per la Mobilità ferroviaria: «**I nuovi ingressi riguardano i profili di equipaggi, commerciale (vendita e assistenza), manutenzione dei rotabili, staff e specialisti** e, con lo stesso accordo si rilancia la contrattazione territoriale per risolvere le criticità legate alla refezione, agli ambienti di lavoro e ai turni di ferie per il personale. Nel contempo si potenzia la rete di vendita e assistenza e si fa fronte al turn over nelle officine».

**Oriente lancia una campagna di reclutamento di circa 500 infermieri da inserire nelle strutture pubbliche e private, negli ospedali e nelle case di riposo. Le prime candidature idonee** di infermieri che sono pervenute dal recente avvio della campagna di reclutamento sono state già tutte collocate nel giro di pochissimi giorni, a conferma che il tema della carenza di queste figure sanitarie è ancora molto attuale e prescinde, in parte, dall'emergenza pandemica. Un'esigenza sentita nelle strutture di tutto il territorio nazionale, ma in particolare nelle regioni del Centro e del Nord Italia. Il nostro Paese registra un tasso di infermieri attivi molto inferiore alla media europea. Basti pensare che, in periodo pre-Covid, in Italia operavano 5,5 infermieri per 1.000 abitanti contro i 7,8 del Regno Unito, i 10,8 della Francia e i 13,2 della Germania; adesso nel 2022 la situazione non è certo migliorata. L'esigenza di figure infermieristiche delle nostre strutture sanitarie e case di riposo è un tema che non può essere affrontato solo guardando alla gestione dell'immediato. È necessario ormai pensare ad una seria ed urgente programmazione strutturale, in linea con le richieste elevate da parte del mercato del lavoro sanitario, sia in Italia che in Europa. Per maggiori informazioni: **www.orienta.net** (<http://www.orienta.net/>).

**eDreams Odigeo**, agenzia di viaggi on line, ha annunciato l'inizio di una campagna di reclutamento con al centro gli hub tecnologici dell'azienda, su tutti quelli di **Milano e Porto**, oltre a quelli di Barcellona, Madrid e Budapest. Verranno infatti aperte **200 nuove posizioni** solo per il 2022, mentre entro il 2025 l'azienda punta a raggiungere quota **500 nuove**

**assunzioni.** I profili ricercati al momento riguardano: **Software Engineer (Java, Javascript (React), Php, Ios, Android), Lead Engineer and Engineer Manager, Architect (Java, Javascript, Ios, Android), Product Manager, Product Designer, Employer Branding Specialist, Data Scientist e Agile Coach.** Il tutto nel quadro di un sistema di lavoro ibrido, il primo del settore, volto a promuovere ulteriore flessibilità e creatività dei dipendenti nel mondo post-pandemia. Le nuove assunzioni, che si collocano nell'ambito dell'aumento della forza lavoro globale del 50% previsto entro l'anno fiscale 2025, rafforzeranno i team di tecnologia, di sviluppo prodotto e innovazione per consentire all'azienda di sviluppare ulteriormente la sua piattaforma tecnologica proprietaria e la sua vasta gamma di prodotti e servizi. I candidati interessati possono cercare le offerte di lavoro e candidarsi on line su **edreamsodigeocareers.com** (<https://www.edreamsodigeocareers.com/>).

Sono **200 le figure professionali** ricercate da **Marriott International** ([https://www.ttgitalia.com/stories/ttg\\_luxury/175234\\_marriott\\_sbarca\\_nel\\_segmento\\_safari\\_lodge\\_con\\_il\\_jw\\_marriott\\_masai\\_mai](https://www.ttgitalia.com/stories/ttg_luxury/175234_marriott_sbarca_nel_segmento_safari_lodge_con_il_jw_marriott_masai_mai)) da inserire negli organici di 15 degli hotel **Marriott Bonvoy** in Italia (distribuiti tra Milano, Roma, Venezia e Firenze). Il reclutamento avverrà attraverso una giornata di selezione che si terrà martedì **5 aprile a Milano** presso l'**hotel Sheraton San Siro**. Dalle 9 alle 17 i responsabili delle risorse umane e i capi reparto di diversi dipartimenti ascolteranno i candidati al fine di individuare le figure che andranno a potenziare lo staff nelle aree Food & Beverage, Cucina, Housekeeping, Manutenzione, Conference & Events, Front Office e Information Technology. Per partecipare all'evento è necessario registrarsi tramite **questo link** ([https://www.eventbrite.it/e/registrazione-cerchiamo-nuovi-talenti-299441115437?aff=ebdsoporgprofile&keep\\_tld=1](https://www.eventbrite.it/e/registrazione-cerchiamo-nuovi-talenti-299441115437?aff=ebdsoporgprofile&keep_tld=1)).

**È operativa da venerdì 1 aprile la sede che Atos, multinazionale europea dei servizi digitali, ha deciso di aprire a Bari con un organico iniziale di 50 persone e l'obiettivo di raggiungere i 400 dipendenti entro il 2024 con un distaccamento nella provincia di Lecce.** Il nuovo centro per la *Digital Enterprise* ha sede in via Mazzitelli nel quartiere Poggiofranco. La presenza di Atos consentirà di rafforzare l'offerta di competenze e soluzioni per aziende e pubbliche amministrazioni in settori strategici quali l'Intelligenza artificiale, le soluzioni Cloud e Digital Twin, la Cybersecurity, l'High Performance e il Quantum Computing, elementi essenziali per uno sviluppo del territorio in linea con la visione promossa dal Pnrr-Piano nazionale di ripresa e resilienza.

**Presentato a Roma il nuovo piano di investimenti 2021-2025 da oltre 270 milioni di euro del Gruppo farmaceutico Takeda, che riguarderà principalmente i due stabilimenti di Pisa e Rieti.** Annarita Egidi, Ad Takeda Italia, ha voluto ricordare che «questi importanti investimenti economici volti all'aumento della capacità produttiva di farmaci plasmaderivati, porteranno con sé anche un incremento di risorse umane:

**un consistente piano di assunzioni, intorno alle 150 persone**, che si uniranno agli oltre mille dipendenti già presenti in Italia. Dipendenti che si inseriscono in un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro, aperto e collaborativo, dove ciascun talento viene valorizzato e dove ogni dipendente può offrire il proprio contributo, lavorare e crescere come individuo. Grazie a questi valori e a una cultura che si basa sul rispetto di diversità ed equità, con queste nuove assunzioni Takeda continuerà a perseguire l'obiettivo di garantire un equilibrio di genere nella totalità della popolazione aziendale che oggi vanta, tra leader e manager, il 47% di donne nella sede di Roma e il 36% presso gli stabilimenti di Rieti e di Pisa».

**Crif investe sull'innovazione creando Boom, un nuovo polo dove formazione, innovazione, e imprenditoria si incontrano, per realizzare iniziative e percorsi dedicati a studenti, professionisti, imprenditori, startupper e aziende.** Boom sarà un luogo fisico e digitale: il progetto partirà nell'immediato con i primi laboratori e workshop online ma, con l'inaugurazione negli ultimi mesi dell'anno del nuovo spazio di Osteria Grande, alle porte di Bologna, si aprirà poi rapidamente a collaborazioni nazionali e internazionali unendo risorse e competenze di diversi settori per fare crescere Bologna e la Regione Emilia-Romagna, contribuendo a renderla un punto di riferimento per l'innovazione per una molteplicità di attori. Il nuovo centro sarà dedicato all'apprendimento e alla sperimentazione e coinvolgerà giovani talenti, centri di ricerca, università, enti di formazione, aziende, start-up, incubatori-acceleratori, organizzazioni non profit e famiglie per costruire una rete sempre più forte di supporto reciproco per affrontare il mondo che cambia. Positive anche le **ricadute sul fronte occupazionale** che deriveranno dall'iniziativa. Da fine 2020 Crif ha già attivato **12 percorsi per neolaureati, con il coinvolgimento di circa 180 talenti**, il 90% dei quali è stato successivamente assunto dalle società del Gruppo. **Anche grazie a Boom Crif attiverà otto nuovi percorsi nella nuova sede, prevedendo di coinvolgere 100 nuovi profili.** Le nuove figure selezionate per i percorsi si occuperanno di tutti gli aspetti relativi alla tecnologia, ai dati e alla digitalizzazione, come sviluppatori, sistemisti, esperti della cyber security, data analyst, data scientist e business consultant. Per maggiori informazioni: **www.crif.it** (<http://www.crif.it/>).

Un investimento di **quasi 25 milioni di euro** viene messo in campo nel settore dei salumi, grazie al Contratto di sviluppo approvato nei giorni scorsi da **Invitalia** e presentato dal **Salumificio Fratelli Beretta (Lecco) come capofila** e dalle imprese aderenti **Cim Alimentari (Parma)** e **Bresaole Del Zoppo (Sondrio)**. L'approvazione arriva dopo un Accordo di sviluppo siglato tra **ministero dello Sviluppo economico, Regione Lombardia, Regione Emilia-Romagna e Invitalia**, per lo stanziamento delle risorse. L'Agenzia, attraverso il **Contratto di sviluppo**, sostiene il progetto del valore di quasi 25 milioni con un **contributo a fondo perduto**

**di 9,8 milioni di euro** messi a disposizione da **Mise, Regione Lombardia e Regione Emilia Romagna**. L'incremento occupazionale previsto è di **74 nuovi addetti**.

**Portobello**, catena *retail* di prodotti di qualità a prezzi accessibili e attiva attraverso l'attività di *barter* nel settore *media advertising*, ha sottoscritto un accordo di finanziamento per complessivi cinque milioni di euro con un istituto di credito italiano. L'operazione è finalizzata a sostenere il piano di investimenti pluriennali per l'apertura di cinque nuovi punti vendita in tutta Italia, che **prevedono circa 60 assunzioni**. I negozi saranno aperti presso i seguenti centri commerciali: Mongolfiera Japigia, Bari; Esp, Ravenna; Le Corti Venete, Verona; Il Castello, Ferrara; Adriatico 2, Portogruaro (Venezia).

**Confidence Systems, start up della Silicon Valley, apre le candidature a 50 front-end developer ([https://streaklinks.com/A-4a16GGxvkUJki5jAdz6vaw/https://www.linkedin.com/jobs/view/2954536179/?eBP%3DJOB\\_SEARCH\\_ORGANIC%26recommendedFlavor%3DIN\\_NETWORK%26refId%3DwzKRhgAidjU5EnTnu4BmHA%253D](https://streaklinks.com/A-4a16GGxvkUJki5jAdz6vaw/https://www.linkedin.com/jobs/view/2954536179/?eBP%3DJOB_SEARCH_ORGANIC%26recommendedFlavor%3DIN_NETWORK%26refId%3DwzKRhgAidjU5EnTnu4BmHA%253D))**

vista del primo hub tecnologico europeo in Italia, che avrà sede a Palermo.

I candidati saranno scelti durante l'evento **React Tech Day**, iniziativa di recruitment **in programma il 2 aprile a Roma**, che porterà esperti di innovazione internazionali, influencer del settore tech e il **ceo di Confidence Systems, Leonardo Rocco**, a selezionare i migliori cervelli che si sfideranno a colpi di codice in una *challenge* organizzata per l'occasione.

**Il nuovo Formez Pa continua ad assumere**. L'Istituto in house alla Presidenza del Consiglio-Dipartimento della Funzione pubblica, a cui il governo ha conferito un ruolo centrale nell'attuazione del Pnrr, ha pubblicato sul portale istituzionale un bando per l'assunzione a tempo indeterminato di **15 assistenti ai progetti**. È quanto si legge sul sito di Formez Pa. Gli assunti saranno impiegati nel supporto tecnico organizzativo al coordinamento e alla gestione dei progetti e delle attività previste dal piano triennale dell'istituto. Nel 2021 l'attività progettuale di Formez Pa ha riguardato 122 progetti realizzati con le amministrazioni pubbliche associate su tutto il territorio nazionale. Fra i requisiti quello di essere in possesso di un diploma di scuola secondaria superiore. Le candidature dovranno pervenire entro e non oltre le **ore 20 del 5 aprile**.

© RIPRODUZIONE RISERVATA