

Le «Big Four» puntano sulla ripresa: 2mila assunzioni in soli tre mesi

Consulenza. Piano extra d'ingressi per far fronte alla domanda di servizi legati alla ripresa post Covid. L'area della revisione resta la più consistente ma riguarda ormai solo il 50% degli ingressi: cresce il peso dei neolaureati tecnico-scientifici

Alessandro Graziani

Pur tra le tante difficoltà della situazione sanitaria ed economica, in Italia cresce la fiducia su una vera e ripresa nel secondo semestre. A puntarci, anticipando il rafforzamento del personale in vista di una ripresa del business, sono anche le Big Four della consulenza e della revisione che hanno messo a punto un piano di assunzioni che va ben oltre il consueto turnover del personale. Nei prossimi tre mesi, dunque entro giugno, saranno oltre 2.000 le nuove assunzioni programmate in Italia dalle quattro big della consulenza: Deloitte (650 nuovi dipendenti entro maggio), EY (500), Kpmg (550) Pwc (350).

Un vero e proprio “salto di quantità” rispetto al 2020. «In questi primi mesi del 2021 le assunzioni da noi sono più alte del solito, c'è l'attesa di una ripresa delle attività e una maggiore fiducia per l'uscita dalla crisi indotta dalla pandemia - commenta Francesca Giraud, EY Mediterranean Talent Leader - e in EY offriamo l'opportunità a neolaureati di entrare a far parte di una vera e propria scuola di management e di sviluppo professionale. Si lavora molto, ma si studia e si impara ancora di più: dopo pochi anni si gestiscono team e si sviluppa la propria leadership. Il turnaround di personale più elevato che in altri settori si spiega perché spesso chi inizia a lavorare qui e dimostra il proprio valore poi trova posti dirigenziali in una delle aziende nostre clienti».

Proviamo dunque a esaminare il fenomeno delle assunzioni nelle Big Four, più che dal versante aziendale, dal lato dei neolaureati che in questi mesi sono alla ricerca di un lavoro che li introduca verso un percorso manageriale. Che tipo di profili e di studi universitari sono ricercati dalle società di consulenza e revisione? E come e quanto impatta la diffusione dello smart working nella selezione del personale per lavori che richiedono per definizione la vicinanza al cliente? E quanti posti sono destinati all'area “storica” della revisione dei bilanci e quanti alle più recenti divisioni della consulenza aziendale è legale tributaria? Sono alcune delle domande che *Il Sole 24 Ore* ha posto ai responsabili HR delle quattro grandi società.

Il primo dato che emerge è che l'area della revisione, pur restando quella numericamente più consistente, riguarda ormai in media solo il 50% delle assunzioni. E poiché anche la revisione sta vivendo una fase di forte evoluzione, legata sia

all'utilizzo di nuove tecnologie come l'AI che alla domanda crescente di servizi legati al non financial reporting, cambiano i requisiti d'ingresso (anche se poi a fare la differenza è spesso la formazione interna).

La conseguenza è che anche il bacino universitario di selezione è cambiato: se un tempo si assumevano quasi solo laureati in economia, oggi quella quota è scesa al 50% ed è affiancata da laureati in giurisprudenza (per le divisioni tax & legal) e sempre più da chi proviene da corsi di lauree Stem (Sciences, Technology, Engineering e Mathematics). «I corsi di laurea maggiormente in linea con le nostre esigenze sono quelli in ambito informatico, ingegneristico ed economico. Oggi la maggior parte dei profili che cerchiamo sono quelli che hanno un background STEM con un particolare focus sull'informatica e/o corsi di laurea di tipo scientifico che possano creare le basi per affrontare temi ad alto contenuto tecnologico - spiega Gioia Ferrario, Chief Human Resources Officer di Deloitte Italia - e oltre alle competenze tecniche, sono molto importanti anche le soft skills trasversali, come l'approccio strutturato, le competenze gestionali, relazionali e di lavoro di team».

La trasformazione digitale contamina inevitabilmente anche la ricerca del nuovo personale. I neo assunti nelle Big Four si occuperanno in proporzione crescente dei grandi temi della Digital Transformation come artificial intelligence, data science, data engineer, intelligent automation e cyber security. Ma il digitale, a seguito della sperimentazione forzata di smart working e ibrid working, sta impattando anche sulle modalità di scelta dei neo assunti. Anche se in questo settore più che in altri, si dovrà verificare bene la compatibilità del lavoro agile con un business dove le relazioni e l'interazione, sia con i clienti, sia tra colleghi di team è e resterà fondamentale. «Durante questo anno di pandemia ci siamo resi conto che ci sono delle attività che sono compatibili con un lavoro da remoto, soprattutto quelle di tipo esecutivo. Per altre più legate all'innovazione o al confronto strategico i momenti di scambio di idee in presenza sono ineliminabili - sottolinea Fabio Comba Direttore HR per KPMG Italia, che nei prossimi sei mesi farà 850 assunzioni - mentre un altro aspetto su cui abbiamo provato a cambiare approccio è il processo di selezione. Non è banale riconoscere talenti con forme di colloquio da remoto. Per questo ci siamo inventati modalità di engagement che passano essenzialmente attraverso la cosiddetta gamification».

Poiché l'attività delle Big Four è dislocata da Nord a Sud, la ricerca del personale è diffusa in tutta Italia. «Continuiamo a investire sui più giovani in tutto il territorio nazionale e in tutte le nostre linee di servizio - commenta Luca Ruggi, HR Director di PwC Italia - e siamo interessati principalmente a profili che abbiano competenze in tutti i settori industriali e soprattutto su tematiche correlate all'innovazione, alla tecnologia e al mondo digitale in generale che, di fatto, sono tra le competenze più richieste dal mercato. Abbiamo già inserito 650 persone dall'inizio del 2021 e prevediamo di arrivare a 1000 nuovi inserimenti entro fine giugno».