

Engineering, 900 ingressi di giovani e oltre 1.600 certificati di competenze

Cristina Casadei



L'impresa che aiuta le imprese nella trasformazione digitale e quindi anche a prendersi cura della loro sicurezza informatica, si rafforza con un nuovo round di assunzioni. Dopo le 700 del 2024, Engineering quest'anno ne «farà oltre 900 - spiega la direttrice delle risorse umane, Alessia D'Addario - che saranno concentrate tra cybersecurity, data e analytics, cloud, tecnologie più avanzate e Ai». Rimanendo in tema, la manager racconta che in ambito hr l'Ai è in fase di sperimentazione in diverse modalità, tra cui «la formazione per creare rapidamente dei corsi su input dei nostri esperti che poi vengono diffusi sulla piattaforma di e-learning. Il nostro Eng Gpt, tool di Ai proprietario che utilizziamo per tutti i nostri processi interni, ci aiuta nello screening dei profili dato l'elevato numero di candidature che riceviamo».

Le competenze che ricerca Engineering sono tra le più ricercate nel mercato del lavoro e questo costringe a competere su diversi livelli. Quello contrattuale innanzitutto. «Le assunzioni riguarderanno per il 40% profili junior, neolaureati che verranno inseriti con contratti di apprendistato e per alcune lauree Stem più difficili da trovare anche direttamente con contratto a tempo indeterminato - spiega D'Addario -. Una volta entrati potranno frequentare la nostra Academy che darà loro l'opportunità di colmare il gap di competenze, sia sul piano tecnico che manageriale, per ricoprire la posizione. Il restante 60% di assunzioni riguarda invece professional, inseriti con contratti a tempo indeterminato».

L'altro fattore che caratterizza la proposta di Engineering è sicuramente retributivo. Il contratto applicato è quello dei metalmeccanici e se consideriamo i neolaureati si parla di stipendi in un range tra i 28 e i 30mila euro lordi, a cui va aggiunto il piano di welfare. In tutti i casi «siamo allineati al mercato di riferimento», osserva D'Addario che ci tiene a sottolineare come i soli aspetti economici non esauriscono l'attrattività dell'azienda che ha 14mila addetti in 80 paesi nel mondo. In Italia sono oltre 10.500. «I ragazzi più giovani cercano una corrispondenza tra il purpose dell'azienda e i loro desideri - racconta D'Addario - perché vogliono lavorare in aziende che abbiano un impatto sulle community di riferimento, siano attente alla sostenibilità, all'inclusione, alla crescita professionale, alla flessibilità e al buon equilibrio tra vita e lavoro». A questo proposito Engineering ha un accordo di remote working che prevede 144 giorni all'anno che possono essere liberamente distribuiti, in accordo con il proprio responsabile che per necessità organizzative e di business può anche dare la possibilità di derogare: «Il 60% della popolazione aziendale è in deroga e svolge il 90% del proprio lavoro da remoto - dice D'Addario -. Questo ci ha portato a razionalizzare alcune sedi riducendo lo spazio del 35%, ma anche ad aprire nuovi uffici come quelli di Milano e Napoli, con nuovi concept. Più in generale abbiamo ripensato il concetto di ufficio, immaginandolo come un luogo dove si sta insieme per fare collaboration, thinking e engagement: in qualche modo abbiamo portato l'ufficio a casa e la casa in ufficio e questo si percepisce anche nei nostri spazi che sono caratterizzati da linee morbide, pareti arrotondate e con i colori della terra, ispirandoci anche alla nostra sede brasiliana, divani nei punti dove c'è più convivialità, in modo da favorire la socialità». Tutto questo consente di contenere il turn over su un livello piuttosto basso per il settore, intorno all'8%.

Mancano ancora almeno due cose per raccontare, seppure in estrema sintesi, la storia del lavoro in engineering. La prima è l'investimento in formazione, la seconda quello per l'inclusione a 360°. Cominciando dalla formazione D'Addario ci spiega che Engineering si è dotata di una learning academy che viene considerata un fiore all'occhiello: «In passato la formazione era soprattutto in presenza, oggi la abbiamo digitalizzata e questo ha consentito una sua democratizzazione, allargando la possibilità di fruizione». Nel 2024 sono state fatte 22mila giornate di formazione, 200 solo per gli apprendisti con 400 tutor coinvolti, 15 academy verticali dedicate a cybersecurity, Ai, data analytics. E non è finita perché il 2024 è stato anche l'anno delle oltre 1.600 certificazioni, «un numero che quest'anno puntiamo a superare», afferma D'Addario.

L'attenzione alla diversità ha portato all'introduzione in azienda del group talent, change e DEI director, in un contesto dove i bacini di assunzione, prevalentemente Stem, per esempio, non sono affollati da donne. «Il gruppo punta ad arrivare al 35% di donne in azienda entro il 2025: oggi sono il 33,2%, ma solo tre anni fa erano il 30% - racconta D'Addario -. La nostra attenzione al femminile emerge anche nelle academy che sono state dedicate proprio alle donne che arrivano da percorsi non Stem e che noi formiamo o che rientrano nel mercato del lavoro dopo una lunga pausa. Il loro inserimento avviene sempre più anche in posizioni di leadership dove sono il 20,3%, un dato che vogliamo

portare al 22% entro quest'anno. Sul piano retributivo il gap tra uomini e donne è in media meno dell'1,5%, ma noi vogliamo ulteriormente migliorarlo, fino ad azzerarlo entro il 2026».

© RIPRODUZIONE RISERVATA