

Assunzioni. Un'Academy per "salire" in ascensore

Redazione Romana Dalla formazione al lavoro con Tk Elevator Italia. Kpmg, 400 assunzioni a Napoli in due anni. Regione Emilia Romagna, al via concorsi per 41 nuovi posti Aprirsi al territorio e far conoscere ai giovani il mondo dell'ascensoristica che può offrire importanti opportunità di crescita: nasce da questa volontà Tke Academy, l'iniziativa di Tk Elevator Italia che, da febbraio a maggio, ha coinvolto oltre 110 studenti del IV e V anno di tre scuole superiori milanesi - Istituto Salesiano, IIS Galvani e I.P. -Galilei Luxemburg - in una serie di incontri formativi per approfondire la conoscenza del settore. Sviluppato in partnership con Randstad, il percorso di orientamento è stato strutturato in due fasi: i ragazzi hanno prima avuto modo di approfondire la conoscenza del campo professionale specifico e dei vantaggi che un impiego come quello di tecnico ascensorista può rappresentare in termini di acquisizione di competenze nuove e formazione continua, ma anche di opportunità di carriera, grazie alle testimonianze di dipendenti di Tke Italia e, successivamente, sono stati invitati a visitare la sede dell'azienda, a Cologno Monzese, dove si sono messi alla prova assistendo a operazioni di manutenzione reale e virtuale tramite realtà aumentata, con Hololens Per gli alunni delle classi quinte, inoltre, è stato possibile effettuare una simulazione di colloquio, tramite speed date con i responsabili dell'azienda: un'attività ideata per dare ai ragazzi l'opportunità di confrontarsi con un passaggio imprescindibile nella fase di ricerca di lavoro. Nel corso degli incontri è intervenuta anche Noemi, il primo tecnico donna di TKE Italia, che ha raccontato la propria esperienza a testimonianza dell'efficacia e della completezza dei percorsi formativi erogati dall'azienda. Diplomata al liceo scientifico, senza esperienza né conoscenze settoriali, la giovane sta seguendo il programma di formazione che la porterà a conseguire il patentino da tecnico e sta facendo esperienza sul campo lavorando a un impianto tra i più veloci in Italia, quello nel palazzo di Regione Lombardia. «Grazie a questa iniziativa, che puntiamo a replicare e ampliare per il prossimo anno scolastico, abbiamo avuto l'opportunità di entrare in contatto e metterci all'ascolto di quelli che saranno i lavoratori di domani, delle loro esigenze, ma anche delle loro aspirazioni - spiega Paolo Landone, Head of Human Resources di Tke Italia-. Aziende come la nostra hanno nella tecnologia e nell'innovazione un sicuro punto di forza nella capacità di attrarre giovani talenti. A questo si uniscono contratti stabili e percorsi specifici di formazione che permettono alle nostre persone di poter contare su un continuo incremento di capacità e competenze, oltre a un'importante leva reddituale». L'offerta di Tke Italia per i neo-assunti, anche senza esperienze e competenze specifiche, si concretizza, infatti, in un percorso di formazione - finalizzato al conseguimento del patentino di operatore tecnico ascensorista - di circa 330 ore complessive, oltre il 70% delle quali focalizzato sulle nozioni di sicurezza



- un valore centrale per Tke - e sulle competenze tecniche; il resto del programma formativo è dedicato alla gestione alla conoscenza di prodotti, soluzioni e policy specifiche per Tke. Un investimento, quello in formazione, sempre più fondamentale per le imprese attive nel settore edilizio, che come molti altri sconta la mancanza di figure tecniche preparate: secondo il report Costruire l'edilizia del futuro di Randstad, infatti, le difficoltà di reperimento di tecnici elettronici per il settore dell'edilizia civile, sfiorano il 75%. In pratica mancano all'appello circa 7mila operatori, un trend destinato a crescere, considerato anche il processo di progressivo ammodernamento degli edifici nel nostro Paese. Elettronica, software Cad, disegni di progetto, schemi circuitali e firmware, ovvero software integrati, sono le principali competenze richieste a questo tipo di profili, a fronte di conoscenze che devono necessariamente spaziare dalla meccanica all'elettronica, alle quali si aggiungono, però, anche importanti soft skills, come, ad esempio, quelle utili a gestire il rapporto con i clienti (residenti, condomini, amministratori degli stabili, ecc.), l'organizzazione del lavoro, il rispetto delle scadenze. Capacità queste, che possono accelerare il percorso di crescita, che, nel caso dei tecnici ascensoristi, prevede, come step successivi, il ruolo di supervisore, a capo di un team di oltre cinque tecnici, fino al livello più alto, quello dell'"adjuster", ovvero il "mister Wolf" degli ascensori, in grado di risolvere anche i casi più complicati. Una crescita che può essere anche trasversale come dimostra la figura di Omar Riva, oggi amministratore delegato e direttore Generale di Tke, che ha iniziato il suo percorso, oltre 20 anni fa, proprio come tecnico. Ecco le posizioni aperte: Sei tecnici manutentori in presidio fisso: due per il presidio di Milano, uno per Torino, uno per Verona-Mestre; due per Roma - linea C metropolitana 12 tecnici manutentori per le sedi di Monza Brianza, Varese - Como, Imperia, Bologna, Sorrento, Valtellina, Jesolo, Milano, Venezia, Bergamo; Sei tecnici montatori con esperienza per le sedi di Napoli, Catania, Mestre, Milano, Roma e Sondrio; Sei tecnici montatori senza esperienza per le sedi di Napoli, Catania, Mestre, Milano, Roma e Sondrio. Per maggiori informazioni: <https://www.tkelevator.com/it-it/lavoro-e-carriere/> Kpmg, 400 assunzioni a Napoli in due anni Arriva a Napoli Kpmg Open Platform, innovativo hub di soluzioni per le imprese e la pubblica amministrazione. Il network globale di servizi professionali decide di investire sulla città di Napoli e in Campania. L'hub, che avrà sede al Centro direzionale, sarà operativo dal 1° ottobre 2024 ed entro un paio di anni, conta di dare opportunità di lavoro stabile a circa 400 giovani laureati del territorio, con particolare attenzione a laureati in materie economiche e Stem. L'investimento, nell'ambito della strategia di crescita di Kpmg, punta a creare un'innovativa piattaforma di soluzioni per tutti i clienti del network a livello nazionale. In particolare, la struttura si occuperà dello sviluppo di una serie di soluzioni ad alto contenuto tecnologico tra cui: soluzioni per la cyber security, program management su grandi progetti di trasformazione del settore pubblico, managed services, gestione ed evoluzione di piattaforme applicative. «La nuova piattaforma nasce in risposta a una fase di forte trasformazione della domanda di servizi professionali per le imprese - sottolinea Mario Corti, senior partner e presidente di Kpmg - con la

diffusione sempre più rapida e pervasiva di tecnologie digitali che stanno ridefinendo il modello di servizio verso soluzioni 'end to end'. In questa fase di grande cambiamento è importante supportare le imprese e la pubblica amministrazione soprattutto nella fase di execution». Con questo progetto, KPMG consolida la sua presenza a Napoli dove è già operativa con una sede che conta circa 150 professionisti. La scelta di Napoli punta - è stato evidenziato - anche a valorizzare un ecosistema di relazioni istituzionali già esistenti in città. In quest'ottica si inserisce il progetto della Core Academy sviluppato con l'Università Federico II e le altre progettualità sviluppate negli ultimi anni per le principali realtà istituzionali del territorio su temi quali l'attuazione dei fondi del Pnrr, i percorsi di trasformazione digitale e l'innovazione dei modelli di servizio nella sanità. «La decisione di Kpmg premia i nostri sforzi finalizzati a valorizzare i giovani talenti di questa città - afferma il sindaco di Napoli Gaetano Manfredi - affinché possano sviluppare le proprie competenze e mantenere ben saldo il legame con il territorio. Stiamo lavorando con loro per garantire le migliori condizioni logistiche. È anche un momento di rilancio del Centro direzionale che vedrà anche l'apertura della stazione della metropolitana». Soddisfazione è stata espressa dall'assessore regionale al Bilancio Ettore Cinque, secondo cui la scelta di Kpmg «conferma l'attrattività della Campania ed è il risultato di un lungo percorso che insieme abbiamo avviato da anni in ambiti quali la sanità, il digitale, la trasformazione dei servizi per la pubblica amministrazione con servizi di alta professionalità e competenza». Jakala lancia gli incontri sull'Intelligenza artificiale e assume Marco Di Dio Roccazzella, shareholder e general manager di Jakala lancia gli incontri sull'intelligenza artificiale. «Testimoniano l'impegno di Jakala nel promuovere una cultura dell'innovazione e nell'aiutare le aziende a navigare le complessità del mondo digitale. L'approccio data-driven è il cuore pulsante di Jakala fin dalla sua nascita. Negli anni, attraverso partnership con i principali attori nel campo dei dati e dell'analisi (Google, Aws, Microsoft, Oracle) e l'acquisizione di società che già lavoravano sull'open Ai generativa, siamo cresciuti, riunendo in azienda i migliori professionisti tra Data Engineers, Data Experts, Insight Specialists, Data Scientists, linguisti e ingegneri esperti di Cloud. Un team di 500 professionisti costituisce il nucleo operativo del nostro Centro di eccellenza, mentre sono in corso le assunzioni di altre 500 persone che si uniranno al team entro i prossimi tre anni», annuncia il general manager. «In Jakala, partiamo sempre dalla risoluzione di un problema di business - precisa - attraverso un mix di consulenza, tecnologie e dati, ma in realtà poi, grazie al Centro d'eccellenza, arriviamo a progettare nuovi prodotti e soluzioni, sempre con un duplice obiettivo: aumentare le performance dei clienti e ottimizzarne i costi di marketing o commerciali. Qualche esempio? Campaign Maximizer. la tecnologia che permette di generare e-mail per campagne di comunicazione in maniera automatizzata, aumentando l'efficienza delle attività di branding e di posizionamento; J-Next, che gestisce i programmi di loyalty ed engagement supportati dall'AI Generativa; J-Hexagon, che permette di pianificare per microzone geografiche le attività di media spending in funzione della presenza del target di riferimento; o ancora J-Risk, che consente di identificare i potenziali rischi sui fornitori che potrebbero influenzare negativamente

la reputazione dei clienti». Regione Emilia Romagna, al via i concorsi per 41 nuovi posti Sono aperte le iscrizioni per quattro nuovi concorsi pubblicati dalla Regione Emilia Romagna . Si tratta della quarta stagione di bandi, dal 2020 al 2024, con prove rivolte a laureati e diplomati. Sono 41 i posti disponibili per individuare nuovi profili professionali e rendere più efficiente la pubblica amministrazione. Questi concorsi si vanno ad aggiungere ai quattro già avviati a marzo per complessivi ulteriori 31 posti rivolti a tecnici ambientali, dei trasporti, del dissesto idrogeologico e sismica, analisti dati e statistica, portando così i nuovi ingressi totali a 72 unità. Si tratta di uno schema di assunzioni che vedrà selezionare i candidati per diversi profili professionali da assumere a tempo indeterminato. Alcuni profili selezionati completeranno il piano di rafforzamento delle strutture regionali impegnate nella ricostruzione post alluvione della Regione. La chiusura delle iscrizioni è prevista per il 19 giugno. Poi le prime prove, con l'obiettivo dell'avvio delle assunzioni in Regione entro fine 2024. I 72 nuovi ingressi, che vanno ad aggiungersi alle oltre 1.650 assunzioni già realizzate dal 2020, portano di fatto a quasi il 45% i nuovi dipendenti complessivi assunti nella legislatura. Diverse le novità di questa quarta tornata concorsuale. In primo luogo, in merito alla ricostruzione post alluvione del maggio 2023, sarà garantita la disponibilità delle graduatorie per fare fronte ai fabbisogni di personale della Protezione Civile, della Regione e di tutti i comuni e le province coinvolti. Selezione che alla sola Regione Emilia-Romagna consente di proseguire il proprio processo di rinnovamento dell'organico, con 72 nuovi ingressi che vanno ad aggiungersi alle oltre 1.650 assunzioni già realizzate dal 2020. Sono 18 i posti per assistente amministrativo contabile; 14 per specialista amministrativo-contabile, tre per assistente di segreteria; sei per specialista giuridico amministrativo. Asmel, lavoro in 4.470 enti locali Fino al 25 giugno è possibile presentare richiesta di partecipazione al terzo maxi-avviso per la selezione di 37 elenchi di idonei alle assunzioni in 4.470 enti locali Asmel (Associazione per la sussidiarietà e la modernizzazione degli enti locali). L'avviso, informa una nota, è stato pubblicato sul portale InPa ed è finalizzato a creare e aggiornare le liste di 37 profili professionali per laureati, diplomati e operai specializzati. «L'elenco di idonei è una procedura introdotta nel 2021 dal dl Reclutamento e dà la possibilità agli enti locali - viene ricordato - di organizzare e gestire in forma aggregata selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei alle assunzioni a tempo indeterminato e determinato (anche stagionali), per vari profili e categorie professionali coprendo così tutti i fabbisogni degli enti che aderiscono allo specifico accordo. È una modalità di reclutamento molto più veloce dei classici concorsi pubblici e dello scorrimento delle graduatorie di altri enti permettendo di finalizzare le assunzioni in sole 4-5 settimane, come testimoniato dai 740 enti soci Asmel che hanno adottato questa procedura già a partire dal 2022». «Il nuovo Conto annuale del personale pubblico evidenzia un dato allarmante per i Comuni», afferma il segretario generale Asmel Francesco Pinto - . Infatti, mentre il comparto scuola continua a crescere (+7,75) nonostante la drastica diminuzione degli studenti negli ultimi dieci anni, quello dei Comuni è l'unico comparto con un saldo negativo tra pensionati e assunti

e con dipendenti la cui media di età è 60 anni. I Comuni ricercano personale giovane, formato e motivato oltre che profili tecnici e specialisti per cogliere le sfide del Pnrr». © Riproduzione riservata ISCRIVITI ALLE NEWSLETTER DI AVVENIRE.