

TrovoLavoro



I piani Cinquanta profili per Alkemy

(i.co.) Alkemy (nella foto l'ad Duccio Vitali), società quotata in Borsa specializzata nella trasformazione digitale, cerca giovani talenti con la passione per il digitale e l'innovazione. Dopo aver assunto 40 persone nel primo trimestre, la società ha ora in programma di assumerne altre 50 entro l'estate a Milano, nelle aree di data e consulting. Richiesta esperienza di 2 o 3 anni di advanced analytics o consulenza, laurea STEM e buon inglese (cv@alkemy.com).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Digital automotive, le previsioni di MotorK: «Solo nella distribuzione si stanno creando 10 mila nuovi posti di lavoro in Italia da qui ai prossimi 3-5 anni». Le imprese che assumono, dal Piemonte fino all'Emilia-Romagna e alla Sardegna

TECNICI E VENDITORI PER L'AUTO DIGITALE

In Friuli

● Per chi punta alla digital transformation la friuliana BeanTech è pronta ad assumere 15 nuove risorse in ambito IT, destinate a progetti diversi, tra cui automotive digitale: giovani laureati in ingegneria informatica o industriale da formare e crescere all'interno, ma anche figure con un po' di esperienza che vanno dallo sviluppatore in ambito enterprise dedicato al machine vision & artificial intelligence al sistemista addetto al security operation center o all'architetto dei sistemi.

di **Iolanda Barera**

Passione per le quattro ruote? Puntate sul «digital automotive»: sta creando opportunità professionali interessanti. Marco Marlia, ceo e cofondatore di MotorK, azienda leader nel settore in Europa, non ha dubbi al proposito: «Solo nella distribuzione auto — ipotizza — si stanno creando 10 mila nuovi posti di lavoro digitali in Italia da qui ai prossimi tre-cinque anni».

Parliamo della concessionaria, mondo di circa 1.100 imprese e 120.000 persone (Federauto). E non a caso tra le 80 posizioni oggi aperte nel Gruppo Autotorino di Cosio Valtellino (Sondrio), dealer auto che ha 1650 collaboratori, ci sono anche figure come business intelligence developer, governance specialist, digital CRM salesforce specialist ed e-commerce manager.

Ma sono da tenere d'occhio anche le vitali aziende ad alto contenuto tecnologico che offrono prodotti e servizi al comparto. Per esempio MotorK (che è nata nel 2010 e già conta oltre 250 professionisti) ha avviato un piano per reclutare entro la fine dell'anno oltre 100 nuove risorse in Europa, di cui più della metà in Italia. Le figure più ricercate sono product manager, UX/UI product designer, data engineer, quality assurance

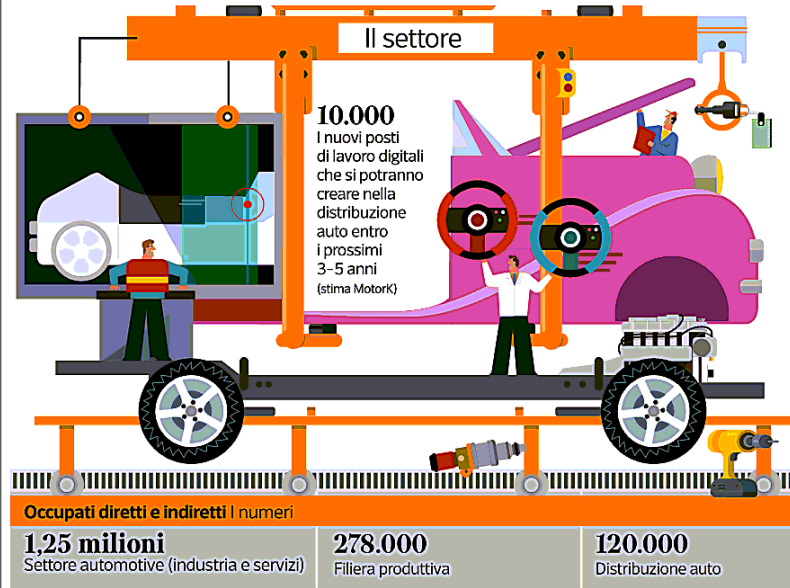


Foto: Anja Federauto - Sime MotorK

ILLUSTRAZIONE DI PAOLA BARERA

engineer, sviluppatori java, backend, frontend, mobile e di infrastrutture.

E sta inserendo pure Abinula, uno dei principali player italiani nelle soluzioni Embedded, IoT, Web e Mobile. E' anche questa un'azienda giovane, creata a Sassari neanche dieci anni fa da cinque ingegneri con l'obiettivo di sviluppare soluzioni per il mondo automotive. Da allora di

strada ne ha fatta molta e sta crescendo anche sul piano delle risorse umane: è arrivata a 140 persone e ricerca figure tecniche a tutti i livelli. In particolare sta selezionando cinque developer embedded automotive e altrettanti IoT con un minimo di esperienza, per le sedi di Sassari, Cagliari, Torino, Reggio Emilia (che prevede di aprire prima dell'estate). Ma sta attivando

anche la possibilità di lavoro da remoto.

Non da meno TEXA (500 persone solo in Italia): se volete lavorare per l'auto del futuro, la specialista in autodiagnosi e non solo di Monastier di Treviso ha oltre 30 posizioni aperte in questo momento tra programmatori android, c++, iOS e c#, project manager, sviluppatori e altre figure tecniche.

G
Il sito web
Su corriere.it/economia/lavoro/ le ultime notizie dal mondo del lavoro

Per chi punta, invece, alla digital transformation, la friuliana BeanTech è pronta ad assumere 15 nuove risorse in ambito IT, destinate a progetti diversi, tra cui automotive digitale: giovani laureati in ingegneria informatica o industriale da formare e crescere all'interno, ma anche figure con un po' di esperienza che vanno dallo sviluppatore in ambito enterprise dedicato al machine vision & artificial intelligence al sistemista addetto al security operation center o all'architetto dei sistemi.

Ma anche il veicolo elettrico è alla ricerca di giovani leve: Green-G, nuova divisione di Goriziane Holding, (è la genitrice del light truck «carry») entro il 2022 prevede una decina d'inserimenti tra ingegneri meccanici, elettronici e meccatronici, responsabili post vendita e specialisti di sviluppo rete automotive.

Mentre V-Now!, ente privato per la ricerca, lo sviluppo e la promozione della mobilità elettrica, attivo in Italia da circa 15 anni (è partner di MCE Live + Digital) sta cercando per due progetti già avviati cinque figure digitali specializzate nel marketing esperienziale, nell'uso di piattaforme social video, ma soprattutto audio professionisti del marketing competenti sui new media. Insomma dei bravi professionisti del digitale, ma anche anchorman, conduttori e moderatori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Giorgio Colombo, responsabile Risorse Umane e Ict

«Edison con i presidi per l'alternanza scuola-lavoro»

di **Nicola Saldutti**

«Il capitale umano? Ha bisogno, proprio come il capitale fisico, di visioni di lungo termine. Di impegno di lungo termine per favorirne la crescita, lo sviluppo. Ha bisogno di orizzonti strategici, esattamente come accade per gli investimenti. In questo caso è decisivo il dialogo tra le imprese e l'ecosistema educativo. La capacità di co-progettare, in modo da costruire i percorsi necessari alle aziende per coprire le esigenze e alle Università e alla scuola secondaria di realizzare piani formativi». Per Giorgio Colombo, responsabile delle Risorse Umane e dell'Ict di Edison, la tecnologia è sicuramente un «abilitatore, ma con i tempi di obsolescenza in



Il manager
Giorgio Colombo, responsabile delle Risorse Umane e dell'Ict di Edison

tempi sempre più rapidi diventa commodity, è necessaria la combinazione con il fattore umano». Che diventa ancora più centrale in una fase di discontinuità come quella che siamo vivendo: «In Edison, quando scegliamo le persone, c'è sicuramente la valutazione delle competenze fondamentali, ma l'eccellenza si individua anche con l'assonanza agli scopi e i valori dell'impresa».

Non è dunque solo una questione di voto di laurea («conta anche il tempo impiegato e l'aver fatto altre esperienze») ma di elementi personali. E qui si arriva al punto: «In Italia siamo abituati a ragionare così: prima si studia, poi si lavora. Ecco, questo modello non funziona più. Non si può ragionare con la logica «o»-«o». Digitale o analogico, scuola o lavoro, umano o

tecnologico. In questa fase serve la congiunzione «e». Sono elementi da tenere insieme se si vuole esprimere tutto il potenziale del capitale umano».

E anche sul tema dell'età la visione di Edison prevede che l'azienda non possa essere a due velocità, a seconda della generazione anagrafica. In questo percorso vanno coinvolti tutti. Un metodo può essere il mentoring, lo scambio valoriale di esperienza. Interconnettere le persone, non



La scuola
«La dispersione scolastica arriva quasi al 30%; uno spreco che non possiamo permetterci»

soltanto i dati.

È una fase di grande cambiamento «dove bisogna lavorare sui territori, tenere conto degli stakeholder. Nei laureati cerchiamo la capacità di ragionamento. Personalmente ritengo che se si è raggiunto l'obiettivo di una laurea al Politecnico, non ci sono dubbi sulla capacità e la determinazione. Quello che manca è il saper fare. Ed è su questo dialogo che stiamo lavorando con le Università. Abbiamo costruito insieme un master. Percorsi didattici integrati con alcuni nostri manager che affiancano i professori». Ma non vale solo per l'alta formazione. «Stiamo ragionando con presidi illuminati per costruire un'alternanza scuola-lavoro. Consideriamo che la dispersione scolastica arriva quasi al 30 per cento: uno spreco che non possiamo permetterci. Stiamo lavorando



«In Italia siamo abituati a ragionare così: prima si studia, poi si lavora. Ecco, questo modello non funziona più»

per scuole di mestiere, vanno riattivate perché rappresentano un tessuto importante della cultura industriale. Che uniscano la formazione e l'esperienza. I giovani diplomati sono altrettanto essenziali. Serve una nuova cultura educativa. La chiave è l'interdisciplinarietà, che va costruita sulle competenze fondamentali, che non si improvvisano». Sta accadendo una cosa: «Il tema digitale e della sostenibilità vengono dalla società civile. Negli anni '70 i computer entrarono prima nelle aziende e poi nella società civile, ora sta accadendo il contrario. E uno dei segni del cambiamento. E per chi è come Edison, prima società energetica nata in Europa, significa conservare il proprio purpose. Per chi fa energia, la sostenibilità è sempre stato un punto centrale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA