

L'indagine Le statistiche di Gidp, associazione dei responsabili delle risorse umane



84

le assunzioni di Techint negli ultimi due anni in Italia

31

mila euro, il salario d'ingresso dei chimici farmaceutici

Energia La piattaforma Cervia dell'Eni. Il Cane a sei zampe conta un migliaio di inserimenti l'anno

Neolaureati e tirocini

I piani delle multinazionali

I profili più richiesti dai grandi gruppi, da Techint a Eni

Un'impresa su due pronta a nuove assunzioni

Un mercato delle assunzioni a luci ed ombre. E qualche timido segnale positivo. E' quanto emerge dall'annuale indagine Gidp, l'associazione che raggruppa i direttori del personale - dedicata a Neolaureati & Stage. Il 45% delle aziende intervistate, in larga parte multinazionali, dichiara di aver assunto neolaureati negli ultimi dodici mesi, dopo l'ormai consueto, ineludibile periodo di stage. Ed oltre il 50% sottolinea che nel prossimo semestre assumerà altri stagisti. Tra i canali più efficaci di recruiting ci sono dunque i portali delle Università, affiancati ovviamente dai career day e dall'attività degli uffici di placement che forniscono alle imprese le liste dei propri laureati. In sede di colloquio giocano invece a favore del candidato soprattutto la motivazione e la conoscenza delle lingue. Oltre all'inglese: il tedesco, il francese e il cinese. Mentre la funzione più richiesta rimane quella del marketing, seguita a ruota dal commerciale e dalla progettazione. «Quest'anno il dato più evidente è il calo delle retribuzioni dei neolaureati un po' in tutti i settori», commenta Paolo Citterio, presidente di Gidp. «Il sala-

rio d'ingresso più alto spetta ai chimici farmaceutici, con oscillazioni che vanno dai 26 a 31 mila euro, quello più basso al commercio e servizi. Mentre per quel che riguarda lo stage l'emolumento è pari mediamente a 500 euro netti al mese con punte massime di 800».

I fattori su cui le aziende puntano per avere maggiore attrattività, invece, sono l'internazionalità (24%), la qualità dell'ambiente di lavoro (17%) ed infine la forza e l'importanza del brand (un altro 15%). Interessante invece, in tempi di globalizzazione, scoprire che il 5% dei neolaureati lascia il proprio posto di lavoro per ricercare nuove opportunità fuori dai confini nazionali. Per il 62% l'idea prevalente è che un'esperienza all'estero arricchisca il curriculum, per il 12% la scelta di andare via è dovuta alla contingente situazione economica ed infine per il 25% è legata a motivazioni personali.

«L'andare all'estero è un investimento per la carriera ma soprattutto un regalo per la propria vita», sostiene Christina Anagnostopoulou, direttore training, development e recruiting di Techint. «Un'esperienza che rima-

ne per sempre — aggiunge —. Negli ultimi due anni in Italia abbiamo assunto 84 persone tutte attraverso stage. Attualmente cerchiamo ingegneri, meccanici, elettronici, gestionali da inserire nelle aree in crescita, India, Sud Africa, Germania. Figure junior, neolaureati o con poca esperienza, che abbiano passione per le tecnologie». E per esempio anche il colosso Eni, che conta un migliaio di inserimenti l'anno, di cui un 70% di nazionalità italiana, tende a mandare i neoassunti all'estero.

Dulcis in fundo da rilevare ancora come, nonostante il contributo sempre maggiore delle tecnologie, la fase finale del processo di selezione avvenga *face to face*. Di fatto le aziende assumono sempre meno e dunque è fondamentale scegliere le persone giuste. E attenzione: il candidato viene scelto soprattutto in funzione della motivazione (ben il 33%) rispetto ad uno 0,89% che privilegia un master, un dottorato di ricerca, l'argomento della tesi o il prestigio dell'ateneo di provenienza.

Anna Maria Catano

© RIPRODUZIONE RISERVATA