

# CERCHIAMO TALENTI, MA SIATE FLESSIBILI

«E' il paradosso della modernità — racconta Giovanni Lombardi, fondatore di Tecno — Chi arriva dal mondo delle lettere classiche è in grado di intercettare velocemente le parole chiave. E dunque noi assumiamo anche laureati in materie umanistiche»

di **Anna Maria Catano**

**D**opo anni di studi, Erasmus e stage l'assunzione rimane una chimera? E la ricerca di un posto di lavoro una mission impossibile? Non sempre, non per tutti. Ne abbiamo parlato con Giovanni Lombardi, fondatore di Tecno, servizi alle imprese per il risparmio energetico e la sostenibilità ambientale. Imprenditoria innovativa e sguardo al futuro: il gruppo dà spazio a giovani che abbiano le competenze necessarie all'industria 4.0.

Nata 19 anni fa, nel 1999, a Napoli, Tecno ha oggi sedi a Milano, Bologna, Treviso, Berlino e Parigi. Conta un centinaio di dipendenti e 2.500 clienti in tutti i settori industriali (tra cui Cartiere Burgo, Italcementi, Fincantieri, e Pavimental). È l'unica società selezionata da Deloitte in uno studio dedicato alle prospettive globali per le aziende del Mid Market.

**Imprenditoria innovativa e sguardo al futuro: non suona come uno slogan marziano in un Sud dove la disoccupazione giovanile supera il 19%?**

«No. Noi abbiamo fame di personale. Tecno nel prossimo biennio con il progetto Talents inserirà in organico 120 nuove figure professionali che abbiamo, però, le competenze tipiche dell'industria 4.0. Ingegneri, professionisti del settore digitale, sviluppa-

tori, programmatori ma anche hr, esperti in fiscalità internazionale e country manager».

**Numeri da raddoppio. Ma con quali competenze?**

«Le competenze ormai sono trasversali, come ad esempio quelle digitali, indispensabili in tutti i settori».

**Sembra però che i laureati in ingegneria siano i soli ad avere la chance di essere assunti...**

«In realtà nel mercato della consulenza industriale servono persone in grado di trovare soluzioni flessibili. I semantici, ad esempio. E' il paradosso della modernità. Chi arriva dal mondo delle lettere classiche è in grado di intercettare velocemente le parole chiave. E dunque noi assumiamo anche laureati in materie umanistiche».

**Attraverso quali canali vengono reclutate le nuove leve?**

«I principali canali di recruiting sono LinkedIn e le riviste specializzate. Abbiamo poi molte convenzioni con le università. Tutti i curricula vengono letti con attenzione: soprattutto viene dato peso all'esperienza, anche breve, in qualunque campo sia stata fatta. Perché questo significa che quel ragazzo si è messo in gioco fin da subito, che ha spirito d'iniziativa».

**La vostra proposta economica?**

«E' di 900 euro mensili. Dopo 10 mesi, se il candidato è risultato idoneo, lo stage viene trasformato in un contratto a tempo indeterminato».

**A parità di requisiti, di fronte a centinaia di curricula simili tra loro, cosa fa scattare l'assunzione?**

«La motivazione. Da lì non si scappa. Se non c'è la motivazione non si arriva da nessuna parte. Il mondo è cambiato. Prima il successo dipendeva dal mercato. Se un settore produttivo funzionava, le aziende del settore guadagnavano. Oggi non è più così. Le imprese che hanno successo sono quelle che, indipendentemente dal settore, promuovono al loro interno processi d'innovazione».

**Mi hanno detto che Lei interviene spesso personalmente nelle fasi finali delle selezioni. Qual è l'ultimo candidato che ha bocciato? E perché?**

«Perché non sapeva l'inglese. La conoscenza della lingua inglese è indispensabile e non è mai scontata».

**Cosa all'opposto premia?**

«La disponibilità alle trasferte. La flessibilità nell'acquisire competenze. Tutti i nostri professionisti devono frequentare almeno un corso di formazione ogni tre mesi sulle nuove strategie industriali. Ed affrontare riunioni periodiche sui feedback dei clienti. Devono inoltre imparare ad ascoltare i colleghi».

**Perché alcuni mollano durante lo stage?**

«Alcuni mollano perché scoprono di non essere adatti o interessati a questo tipo di lavoro che è indubbiamente dinamico».

**La settimana tipo di un vostro professionista?**

«Il lunedì deve presentarsi a Milano, poi prendere un aereo e per 3/4 giorni seguire il cliente in qualche città europea. E il venerdì rientrare per poter partecipare alla riunione».

**Bisogna per forza essere giovani e laureati per lavorare in Tecno?**

«L'età media in azienda è intorno ai 30/35 anni. Sono io - che ho 55 anni - ad alzarla. Il 65% degli attuali dipendenti è laureato, il 40% in ingegneria».

**E cosa pensa delle quote rosa?**

«Il 50% del personale è donna. Le donne sono curiose, un aspetto importante nel nostro lavoro. Noi amia-

mo le competenze promiscue. Per questo assumiamo ragazze e ragazzi provenienti da start up, anche non laureati».

**Al museo di Capodimonte l'8 e il 9 ottobre si è celebrato Hackathon: una maratona digitale durante la quale 180 giovani con il sacco a pelo si sono sfidati a colpi di app..**

«Sono esattamente quelli i talenti che noi ricerchiamo. Quelli che si svegliano presto al mattino perché vogliono vincere. Hackaton è una maratona di programmazione gratuita che coinvolge sviluppatori, maker, ingegneri, designer, startupper, studenti ed esperti di comunicazione che danno vita ad applicazioni

e progetti concreti. Gli ambiti strategici sono diversificati: dal monitoraggio energetico, alla salvaguardia dell'ambiente, dal gamification a soluzioni digitali che semplifichino la user experience di milioni di persone».

**Un luogo dove finalmente talenti ed aziende s'incontrano.**

«Sì. Tra i partecipanti quest'anno c'erano 25 donne e una buona percentuale (il 40%) di studenti della Apple Developer Academy dell'Università Federico II di Napoli. E poi giovani provenienti da Hong Kong, dal Brasile, dall'Olanda. Ad osservarli, oltre a Tecno, aziende quali Almaviva, Cisco, Eni, Rfi, P&G, Tim».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Noi abbiamo fame di personale. Con il progetto Talents inseriremo in organico 120 nuove figure

Amiamo le competenze promiscue e assumiamo ragazze e ragazzi delle start up anche non laureati

**65%**

Il 65% degli attuali dipendenti di Tecno, società che si occupa di servizi alle imprese per il risparmio energetico e la sostenibilità ambientale, è laureato: il 40% lo è in ingegneria e il 50% del personale è donna

