

L'iniziativa *forDoc* della Fondazione Emblema per far incontrare grandi imprese e dottorandi. A Verona i colloqui dei primi 60 Phd

COSÌ I RICERCATORI ENTRANO IN AZIENDA

di **Fabio Sottocornola**

L'esordio nazionale si è tenuto a Verona ai primi di ottobre. I reclutatori di oltre 60 aziende del calibro di Intesa Sanpaolo, Kpmg, Leonardo, Enel o Fca hanno incontrato più di 900 dottorandi di ricerca. Colloqui one-to-one di 20 minuti, preparati nei mesi precedenti attraverso lo screening preciso del curriculum che ogni Phd aveva pubblicato su un apposito portale. A celebrare questo primo matrimonio tra le aziende e il livello più alto della ricerca universitaria è stata la Fondazione Emblema, attiva da anni sul terreno del placement. Grazie a *forDoc*, il nome dell'iniziativa veronese, è uscita alla ribalta la categoria dei dottorandi di ricerca, gente specializzata ma a cui finora le imprese, generalmente, ha prestato scarsa attenzione. L'iniziativa ha funzionato, almeno a sentire i

protagonisti del reclutamento: «Tornare in azienda con i profili di oltre 30 dottorandi con solide competenze dai Big data al quantum computing è un traguardo per costruire le basi del nostro futuro», dice Silvia Peschiera, relations leader di IBM university. Sulla stessa linea Giulia Frassica, recruiting&assessment center di Intesa Sanpaolo: «Abbiamo conosciuto dottorandi molto interessanti che sono stati poi contattati per sostenere un colloquio nel gruppo».

Chiusa la prima edizione, dentro la Fondazione Emblema guardano avanti, come spiega il direttore generale Tommaso Aiello: «L'obiettivo è dare continuità al rapporto tra ricercatori e imprese: da febbraio del prossimo anno inizieremo un ciclo di webinar per animare la community che si è creata in vista della prossi-



ILLUSTRAZIONE DI FRANCESCA ROSA

ma edizione di *forDoc 2019*».

Su un terreno inesplorato come questo si muove anche Find your doctor, la prima agenzia per il lavoro dedicata ai Phd. La piattaforma web, creata da Eva Ratti (un dottorato di astrofisica in Olanda, poi il rientro) vuole offrire l'opportunità di farsi conoscere ai dottorandi che non proseguono in accademia: sul portale sono iscritti e profilati in 3 mila. La manager rifiuta l'idea che i Phd abbiano una preparazione troppo elevata per le imprese italiane: «Chi fa un dottorato produce soluzioni pratiche, gestisce un budget e sa ottenere i finanziamenti. Insomma, sono profili con competenze trasferibili alle imprese». Alcune sono già attive: Enel, Eni e Pirelli sostengono i dottorandi al Politecnico di Milano. «Insieme concordiamo un piano di ricerca, in aula arriva un tutor aziendale ma il candidato lo seleziona sempre e solo l'università», spiega Paolo Biscari, direttore della Scuola di dottorato. Nella stessa direzione vanno gli atenei di Roma, Bologna, Torino e Firenze. Al lordo, una borsa triennale costa 65 mila euro mentre l'assegno percepito dai Phd è di 1.132 euro netti al mese, aumentato lo scorso anno grazie alle pressioni dell'Associazione dottorandi di ricerca (Adi).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'accordo

Se anche H&M tiene conto di mamme e papà

di **Rita Querezè**

È cresciuta molto in questi anni la contrattazione aziendale che tiene conto delle esigenze dei dipendenti in quanto padri e madri. Ci sono gruppi che hanno iniziato a garantire di tasca propria congedi retribuiti fino a 15 giorni ai dipendenti che diventano papà (Nestlé, Luxottica, Intesa SanPaolo...). E poi convenzioni con i nidi, sconti sull'acquisto dei libri di scuola, persino orientamento per l'inserimento dei figli. Tra i settori più generosi il bancario e il chimico-farmaceutico. Pochissimi invece gli accordi nella grande distribuzione, nonostante la gran parte dei dipendenti siano donne. Per questo è da segnalare l'accordo aziendale «sull'organizzazione del lavoro e la conciliazione» che è stato siglato in H&M. La catena dell'abbigliamento a basso prezzo aderente a Confcommercio lo ha firmato con Filcams, Fisascat e Uilutucs, le categorie rispettivamente di Cgil, Cisl e Uil. L'intesa ha poco a che vedere con i più generosi accordi del settore bancario. Ma si tratta di un passo avanti importante (riguarda 5 mila lavoratori) in un settore caratterizzato in questi anni da conflittualità nella gestione dei turni e del lavoro festivo. L'azienda accoglierà le richieste di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time per le dipendenti che tornano dopo essere diventate mamme. Perché dare per scontato che una richiesta del genere non possa arrivare anche da un uomo? Forse sarebbe stato utile offrire la stessa possibilità anche ai neopapà. Ma tant'è, si tratta comunque di un passo avanti. Ai neopapà viene data una giornata non retribuita di congedo di paternità alla nascita del figlio. L'azienda garantisce che commessi e commesse non lavoreranno per più di sei giorni consecutivi. E si impegna a garantire il maggior numero possibile di domeniche libere. Di recente anche Esselunga ha intrapreso la strada dell'accordo aziendale su turni e le domeniche. Il governo intende mettere mano alla normativa sui festivi. Ma gli accordi aziendali anche su questo possono introdurre soluzioni vantaggiose per imprese e lavoratori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Data scientist, il «laboratorio» delle Generali

Se i Big Data sono il nuovo petrolio o il nuovo oro, chi li sa leggere può essere paragonato ai più fortunati cercatori di Klondike. Insomma, i data scientist sono risorse preziose. Non è un caso che un colosso come Generali abbia dedicato loro un open space all'ultimo piano della nuova torre di City Life, accanto agli uffici del manager. E non stupisce che l'azienda voglia ampliare il team di «scienziati dei dati» da 25 a 50 entro i prossimi due anni. «Gestire la mole di dati che raccogliamo è l'unico modo per restare sul mercato con vantaggio competitivo. Ma trovare specialisti non è facile — commenta il direttore Hr Gianluca Perin —. Le università sono arrivate tardi e le risorse sono poche rispetto alla richiesta di mercato». La figura ha grande potere contrattuale: «La professionalità è di grande valore, giusto remunerarli a dovere». Gli «scienziati dei dati» sviluppano algoritmi che offrono previsioni di comportamenti dei clienti e lavorano con tutte le funzioni aziendali. «Ora sono tutti insieme in un ufficio — aggiunge Perin — ma ognuno si specializzerà su una unit e si sposterà in essa: trasferiranno parte delle loro competenze in maniera diffusa in azienda».

Giulia Cimpanelli

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La nostra realtà

Aeonvis è una società di consulenza organizzativa e tecnologica presente in Italia con 3 sedi (Milano, Padova e Torino) che opera a livello nazionale e internazionale.

Da oltre 15 anni ci proponiamo come Partner in grado di aiutare i nostri Clienti nell'ideazione, pianificazione, realizzazione e gestione di programmi di cambiamento integrando processi, organizzazione, capitale umano e tecnologie.

Il nostro business

Management consulting	PM & Governance	Business Integration	Digital Transformation	BI & Advances Analytics
<ul style="list-style-type: none"> Advisory Corporate Performance Management Business Planning Change Management 	<ul style="list-style-type: none"> ICT Governance Programs and Project Management IT Benchmarking Software evaluation Quality Assurance 	<ul style="list-style-type: none"> Business Process Reengineering System Integration Industry Solutions Middleware and EAI Solutions 	<ul style="list-style-type: none"> Customer engagement Digital Marketing CRM Lead Management Campaign Management 	<ul style="list-style-type: none"> Measurement & Reporting Performance Governance Business Intelligence Predictive Analytics



La nostra forza

Spirito di gruppo, miglioramento continuo, innovazione.

Cerchiamo di farci promotori di iniziative che possano favorire un buon clima aziendale, caratterizzato da persone affiatate che si conoscono e si confrontano scambiando idee e suggerimenti.

Crediamo nel talento: i nostri team sono composti da persone esperte e competenti che guidano i più giovani verso le nuove sfide del mercato.

Le nostre opportunità

La squadra di Aeonvis è sempre in crescita e siamo sempre alla ricerca di persone che condividano i nostri valori.

Il nostro candidato ideale è una persona curiosa che aspira ad un percorso di carriera in evoluzione, che lo può portare in ogni parte del mondo e a confrontarsi con metodi di lavoro, usi e costumi diversi da quelli a cui siamo abituati.

Cerchiamo:

- Consulenti funzionali SAP (SD, MM, FI)
- Consulenti CRM
- PMO junior e senior
- Business Analyst
- Data Scientist
- Digital Advertising Consultant
- Web Analytics Consultant
- Team Leader area Supply Chain Management
- Neolaureati area STEM ed Economia

Per candidarti

Visita il nostro sito www.aeonvis.com
Invia il cv a: hr@aeonvis.com

