

**Newspaper metadata:**

Source: Corriere Della Sera - Trovo Lavoro  
Country: Italy  
Media: Periodics  
Author: Irene Consigliere  
Date: 2019/10/28  
Pages: 19 - 19

**Media Evaluation:**

Readership: 2.813.000  
Ave € 54.000  
Pages Occupied 1.0



Web source:

# LA CORTE DELLE MULTINAZIONALI «GIOVANI, SCEGLIETE NOI»

Non offrono solo lavoro, ma anche programmi mirati alla crescita professionale:  
le imprese cercano neolaureati per formarli tramite tirocini, internship e corsi specializzati

di Irene Consigliere

**G**iovani ad alto potenziale cercasi sia da assumere sia da formare per un brillante percorso di carriera. Tante realtà sono a caccia di candidati adatti al loro processo produttivo. Non sempre facili da trovare. E sono numerose anche le opportunità di formazione offerte: che vanno dai graduate program, agli internship, ai periodi di tirocinio all'estero e anche ai corsi specializzati.

## Le possibilità nei settori medico e farmaceutico

A partire da Johnson&Johnson che offre diverse possibilità ai neolaureati e giovani talenti come internship (228 al momento), assignment all'estero e programmi di sviluppo della leadership (LDPs): <https://www.careers.jnj.com/students> (58 posti). Previsto inoltre un programma di international recruitment e sviluppo della durata di due anni: <https://www.careers.jnj.com/international-recruitment-and-development-program> (21 chance), focalizzato sulla ricerca di studenti di Master o Mba e sull'accelerazione dello sviluppo delle loro competenze. Le opportunità sono in tutto il mondo e in tutti i settori di business della società. Mentre Stevanato Group, azienda specializzata in prodotti, processi e servi-

## Johnson & Johnson mette a disposizione dei neo-dottori 228 tirocini, assignment all'estero e programmi di sviluppo della leadership

zi per l'industria farmaceutica, prevede di fare 150 assunzioni entro il 2019 per la sede centrale di Piombino Dese (Pd). I profili ricercati: giovani intorno ai 30 anni, tecnici specializzati in elettromeccanica, mecatronica per la manutenzione ingegneri di ricerca & sviluppo, project manager, tecnici per il controllo qualità e operai per la produzione. In area produttiva perfetti tecnici e meccanici, per le posizioni di staff è invece necessaria una laurea triennale o magistrale in ingegneria, biotecnologie, matematica, chimica ed economia (<https://www.stevanatogroup.com/careers/job-opportunities/>). Nell'ambito delle iniziative per nuove assunzioni, continua anche il programma di inserimento rivolto ai giovani neolaureati, il Graduate Program di 18 mesi. Per l'edizione di quest'anno previsti circa 12 inserimenti

## Competenze digitali

«Il concetto di talento è cambiato nel tempo: da dote innata è sempre più percepito come potenzialità da individuare e coltivare. Le aziende che utilizzano il talent management hanno performance migliori delle altre e, per la nostra cultura, in HPE l'individuazione delle potenzialità di tutti è alla base del nostro agire. Lo facciamo con i tanti programmi per fare emergere le attitudini individuali» spiega Stefano Venturi, presidente, ad Hewlett Packard Enterprise Italia e vice presidente Hewlett Packard Enterprise Inc. Per far affiorare le potenzialità sin da giovani Hpe ha avviato da alcuni anni FabLab@HPE, un modello di alternanza scuola lavoro per promuovere competenze

digitali, in particolare sul coding. Sempre sulle competenze digitali, ma in questo caso di robotica e intelligenza artificiale, si basa il programma Ambizione Italia per la Scuola di Microsoft e Fondazione Mondo Digitale che vuole preparare gli studenti di tutta Italia ai lavori del futuro, l'obiettivo è coinvolgere entro il 2020 oltre 2 milioni di giovani, studenti, Neet e professionisti in tutta Italia, formando oltre 500 mila persone e certificando 50 mila professionisti. Henkel invece scommette sull'alfabetizzazione digitale dei suoi dipendenti, con il programma Digital Upskilling per rafforzare le competenze digitali, soprattutto per migliorare l'attrattività dell'azienda rispetto a giovani talenti del digitale.

## La grande distribuzione

La catena tedesca della gdo Lidl prevede sei tipi di programmi di formazione: un international trai-

nee, un junior buyer, un junior real estate developer, una generazione talenti vendite, una generazione talenti logistica, una generazione talenti inventario. Rivolti a neolaureati, sono percorsi retribuiti che offrono formazione e *training on the job*, danno la possibilità di vedere più ruoli nell'ambito scelto. Attualmente sono 11 le posizioni aperte: <https://lavoro.lidl.it/it/jobsearch/Graduate-Program-Generazione-Talenti-Vendite-f-m-7678>.

## Ingegneria ed economia

In L'Oréal è l'Mt. Management Trainee program a reclutare ogni anno una ventina di persone in stage. Un percorso di crescita accelerata di un anno per talenti: 6 mesi di formazione digitale e 6 mesi sul campo in due business unit diverse, con un contratto a tempo indeterminato. Ogni anno sono un centinaio le posizioni di stage disponibili (da consultare su [www.loreal.it](http://www.loreal.it)). Saipem entro il 2019 ha un piano di recruiting di 800 profili, che prevede di arruolare nei prossimi tre anni per il suo Graduate Program un centinaio di candidati prevalentemente laureati in ingegneria ed economia. I talenti vengono inseriti in un percorso di formazione e sviluppo attraverso un internship della durata di 6 mesi, per poi proseguire con un

## L'Oréal prevede il Management Trainee program che ogni anno recluta una ventina di talenti, alternando 6 mesi di formazione digitale e 6 mesi sul campo

contratto di apprendistato la cui durata è calibrata al titolo di studio. Le modalità adottate per la preparazione di questi giovani sono molteplici: formazione d'aula, *training on the job* e le modalità più innovative di e-learning e formazione a distanza (<https://www.saipem.com/it/cARRIERE>). Anche le nuove edizioni del graduate program di Prysmian Group «Make It» e «Sell It» (candidature entro fine ottobre) puntano a inserire un centinaio di nuovi professionisti che arricchiranno l'organico del gruppo, confermando la visione internazionale e multiculturale del gruppo ([www.prysmiangroup.com/careers](http://www.prysmiangroup.com/careers)). Mentre a livello universitario non si può non citare il Progetto talenti per una ventina di studenti ad 'alto potenziale' di Scienze bancarie dell'Università Cattolica del Sacro Cuore e ideato dalla professoressa Elena Beccalli, presidente della Facoltà che prevede project work, percorsi di formazione manageriale, in collaborazione con Intesa San Paolo, Crédit Agricole, Banca Sella, Bpm, Ubibanca, Unipolsai, Creval, Banca Popolare di Sondrio.

## Progetti globali

Infine continua il grande progetto di Nestlé Needs Youth, che ha l'obiettivo di assumere entro il 2020 20mila giovani sotto i 30 anni nelle sedi Nestlé in Europa, Medio Oriente e Nord Africa e offrire 230mila opportunità di lavoro tramite gli oltre 200 business partner attraverso la Global Alliance for Youth (<https://www.nestle.it/cARRIERE/progetto-youth-employment>).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### LA CITAZIONE

«Bisogna saper essere guide autentiche e tali si è nella misura in cui non ci si rende estranei ai problemi che assillano i lavoratori. Non si tratta di andare incontro ai lavoratori, bensì di vivere in mezzo ad essi»

Giulio Pastore,  
fondatore della Cisl