

Lavoro 24 Selezione

Prove logico numeriche e sulle competenze per un posto alla Sogei

Il piano. Nell'hub tecnologico del ministero dell'Economia, nel biennio 2020-22 previste 560 assunzioni: 124 sono di giovani esperti di app e digitale

Claudio Tucci

«Sogei è l'hub digitale del ministero dell'Economia, gestisce l'app Immuni, monitora la piattaforma dei progetti del Pnrr, ha realizzato la nuova piattaforma online per il controllo del green pass nella scuola (oltre un milione di persone, tra docenti e non, ndr), ed è dietro tutto il sistema di rimborsi e contributi a fondo perduto legati al Covid. La pandemia non ha rallentato il nostro piano di assunzioni che prevede l'inserimento, nel biennio 2020-2022, di oltre 560 nuove risorse - racconta Fabrizio Rauso, direttore people, organization & digital experience, chief ethics officer di Sogei -. A oggi sono già entrati 436 colleghi e il numero di assunzioni previste per il prossimo anno è di almeno altre 124 persone».

Spazio ai giovani

Parliamo di oltre 100 giovani neo diplomati IT, assunti in apprendistato e ai quali, ha aggiunto Rauso, «chiediamo di investire su sé stessi, di aggiornarsi, di continuare a studiare, di iscriversi all'università. Abbiamo inserito più di 130

neolaureati, certamente in discipline STEM, informatici, matematici, ingegneri, ma anche economisti e giuristi inseriti nelle nostre aree Corporate. Altri 190 ingressi sono esperti cybersecurity, privacy, sistemisti, programmatori, analisti, esperti del mondo cloud e fondi strutturali, indispensabili nell'attuazione del Pnrr. Abbiamo anche assunto sette manager poiché crediamo che il confronto con esperienze diverse sia importante e strategico. Tutti i contratti che offriamo sono a tempo indeterminato. Le nostre selezioni sono pubbliche e consultabili nella sezione "Lavora con noi" del sito internet Sogei. Insieme ai titoli di studio valorizziamo esperienza, competenze, innovazione, creatività e collaborazione, che sono poi i valori

fondanti della nostra azienda». Sogei ha digitalizzato tutto il processo di selezione, solo quest'anno, a oggi, ben 228 persone sono state assunte completamente da remoto. Per i profili più junior si prevede una candidate experience con test di tipo logico numerico e verbale, si chiede l'elaborazione di project work per profili specifici, sono stati progettati assessment centre nei quali vengono valutate le competenze tecniche, ma anche quelle soft. Costituisce uno step significativo anche il momento del colloquio individuale con commissari sia tecnici che del personale.

La sfida dell'innovazione

«La nostra mission - ha spiegato Rauso - è tradurre le esigenze di innovazione dei clienti in benefici per cittadini, imprese, istituzioni. Questo è possibile attraverso l'impegno e le competenze delle persone, principale risorsa dell'azienda. È una nostra consapevolezza tradotta, negli anni, nella politica di "People Value" che mette al centro la cura e lo sviluppo dei dipendenti, accrescendo la produttività e la competitività, valorizzando sempre più le loro professionalità e rafforzando la loro accountability. Oggi in Sogei lavorano oltre 2.300 professionisti con un'età media di 47



FABRIZIO RAUSO
È direttore people, organization and digital experience di Sogei



TERNA BEST EMPLOYER

Terna diventa "Italy's Best Employer 2022" nel settore energia: il gruppo guidato da Stefano Donnarumma è miglior datore di lavoro, secondo

l'indagine di Statista. «Le persone sono l'asset più importante di Terna - dice Donnarumma - , principale fattore abilitante del piano industriale 2021-2025 Driving Energy».



Il campus.

Nella società l'onboarding avviene accompagnato da un pool di tutor tecnici e mentor, anche con il supporto dell'Academy, Ready2Learn

anni (scesa di 2 anni negli ultimi 3) e la componente femminile è del 40%. Una curiosità relativa al genere: il 53% dei neo laureati assunti nelle ultime selezioni è di genere femminile a conferma dell'attrattività del mondo digitale».

Formazione dedicata

Dopo l'assunzione è previsto un percorso di onboarding che, in base al profilo di entrata, affianca ai neoassunti figure interne formate per esercitare ruoli di tutor tecnici e del personale (una community di 236 persone) e circa 170 mentor. Una esperienza che prevede incontri, survey, laboratori e un piano formativo dedicato. «Ad esempio, nell'Academy digitale interna "Ready2Learn" - sottolinea Rauso - proponiamo un'offerta immediatamente accessibile: si va da un minimo di 3 minuti per pillole ispirazionali a corsi di certificazione e di specializzazione della durata di diverse giornate, fruibili anche grazie a partner-

ship dedicate con piattaforme esterne MOOC. Da inizio anno sono state erogate più di 4.800 giornate di formazione. L'evoluzione delle competenze passa anche attraverso dei modelli di adozione di nuove modalità di lavoro: ogni team può poi creare community interne dove scambiare conoscenza e trasferire soluzioni. Per noi la formazione continua è un valore irrinunciabile».

Le prossime sfide

Le "competenze forti" in Sogei panno dalla cybersecurity alla statistica in generale. Dai dati alla programmazione, fino ad arrivare all'innovazione e trasformazione. Accanto a reclutamento e formazione, è stato messo in piedi un sistema di welfare aziendale variegato e che guarda alle persone a 360 gradi. «Abbiamo anche in progetto di creare una Digital Academy per il personale della Pa, con possibile estensione al privato - ha chiosato Rauso -. Insomma, puntiamo a diventare protagonisti di un'opera di disseminazione di cultura digitale e innovazione in scuole, università e tra tutti gli attori che rientrano nell'ecosistema Sogei. Con un messaggio chiaro: Semplicemente la vita di Noi cittadini».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

MASSIMARIO

A cura di
Matteo Prioschi

INFORTUNI

Condotta del lavoratore irrilevante

La Suprema corte elenca le ipotesi in cui il comportamento del dipendente è da considerarsi ininfluenza in caso di infortunio. «La condotta incauta del lavoratore non comporta un concorso idoneo a ridurre la misura del risarcimento ogni qual volta la violazione di un obbligo di prevenzione da parte del datore di lavoro sia munita di incidenza esclusiva rispetto alla determinazione dell'evento dannoso; in particolare, tanto avviene quando l'infortunio si sia realizzato per l'osservanza di specifici ordini o disposizioni datoriali che impongono colpevolmente al lavoratore di affrontare il rischio, quando l'infortunio scaturisca dall'integrale impostazione della lavorazione su disposizioni illegali e gravemente contrarie ad ogni regola di prudenza o, infine, quando vi sia inadempimento datoriale rispetto all'adozione di cautele, tipiche o atipiche, concretamente individuabili, nonché esigibili ex ante ed idonee ad impedire il verificarsi dell'evento nonostante l'imprudenza del lavoratore, che in questa ipotesi degrada a mera occasione dell'infortunio ed è, pertanto, giuridicamente irrilevante».

Corte di cassazione, sentenza 22437/2021, depositata il 6 agosto

CONCILIAZIONI

Clausola, verifica letterale e soggettiva

«Nell'interpretazione di una clausola negoziale (nel caso di specie, espressamente esecutiva dell'applicazione di una generale rinuncia, contenuta in un verbale di conciliazione transattiva di un rapporto di lavoro, ad ogni domanda ad essa connessa o anche solo occasionata all'esecuzione e cessazione del rapporto e ad ogni diritto da esso derivante), la comune intenzione dei contraenti deve essere ricercata indagando, oltre che il senso letterale delle parole da verificare alla luce del contesto negoziale integrale ai sensi dell'articolo 1363 Codice civile, anche i criteri di interpretazione soggettiva stabiliti dagli articoli 1369 e 1366 Codice civile, rispettivamente volti a consentire l'accertamento del significato dell'accordo in coerenza con la relativa ragione pratica o causa concreta (in conformità agli interessi che le parti abbiano inteso tutelare mediante la stipulazione negoziale) e ad escludere, mediante un comportamento improntato a lealtà e salvaguardia dell'altrui interesse, interpretazioni in contrasto con gli interessi che le parti abbiano con essa inteso tutelare: in una circolarità del percorso ermeneutico, da un punto di vista logico, che impone all'interprete, dopo aver compiuto l'esegesi del testo, di ricostruire in base ad essa l'intenzione delle parti e di verificare se quest'ultima sia coerente con le restanti disposizioni del contratto e con la loro condotta».

Corte di cassazione, sentenza 24699/2021, depositata il 14 settembre

Altre 5 morti sul lavoro Nei primi sette mesi il bilancio è di 677 vittime

Incidenti

Cristina Casadei

Cinque lavoratori sono morti in diversi incidenti sul lavoro, ieri. Il primo in mattinata, all'ospedale Humanitas di Rozzano, nel milanese, dove due operai sono morti durante il rifornimento dell'impianto della società specializzata nella fornitura di gas azoto per attività di ricerca. Humanitas si è messa a disposizione delle autorità per contribuire a chiarire la dinamica di quanto accaduto e ha espresso profondo cordoglio e vicinanza alle famiglie delle due vittime. Allo stesso modo Sol, ha spiegato in una nota di essere «profondamente colpita e addolorata per il tragico incidente che è costato la vita a due dipendenti della ditta Autotrasporti Pé di Costa Volpino (Bergamo), che aveva l'incarico di effettuare le operazioni di trasporto e rifornimento di azoto liquido nel serbatoio presso l'Istituto Humanitas». I due operai di 42 e 46 anni erano arrivati all'Humanitas e stavano effettuando una fornitura di azoto liquido, quando si sarebbe verificata una perdita che li ha investiti, causando ustioni da congelamento. All'accertamento delle cause dell'incidente sta lavorando la squadra ad hoc della procura di Milano, coordinata dal procuratore aggiunto Tiziana Siciliano. L'ipotesi di reato è omicidio colposo a carico di ignoti. I funzionari dell'Ats di Milano, insieme ai militari, stanno ricostruendo la dinamica dell'evento e verificando «la corretta applicazione delle misure di sicurezza».

Nel pomeriggio, a Padova, un operaio è invece morto cadendo da un'impalcatura a un'altezza di 5 metri e un altro è morto con una dinamica simile a Nichelino, nell'hinterland torinese. Tragedia a Capaci, nel Palermitano, dove un camionista di 52 anni è morto dopo essere rimasto schiacciato dal suo mezzo pesante, dopo essere sceso per controllare le ruote anteriori.

Le morti sul lavoro di ieri vanno ad aggiungersi alla drammatica contabilità dell'Inail. Secondo gli ultimi dati disponibili, ossia quelli di fine agosto, le denunce di infortunio sul lavoro presentate all'Istituto tra gennaio e luglio sono state 312.762 (+8,3% rispetto allo stesso periodo del 2020), 677 delle quali con esito mortale (-5,4%). In aumento le patologie di origine professionale denunciate, che

sono state 33.865 (+34,4%). I dati mensili sono fortemente influenzati dall'emergenza Coronavirus. Le denunce di infortunio sul lavoro con esito mortale presentate all'Istituto entro il mese di luglio sono state 39 in meno rispetto alle 716 registrate nei primi sette mesi del 2020 (-5,4%). Il confronto tra il 2020 e il 2021 richiede però cautela, in quanto i dati delle denunce mortali degli open data mensili, più di quelli delle denunce in complesso, sono provvisori e influenzati fortemente dalla pandemia da Covid-19. I dati evidenziano per i primi sette mesi di quest'anno un aumento solo dei casi avvenuti in itinere, passati da 113 a 134 (+18,6%).

Dramma in Lombardia ieri presso l'Humanitas, con due vittime, e terzo incidente in un cantiere veneto

sono state 33.865 (+34,4%). I dati mensili sono fortemente influenzati dall'emergenza Coronavirus. Le denunce di infortunio sul lavoro con esito mortale presentate all'Istituto entro il mese di luglio sono state 39 in meno rispetto alle 716 registrate nei primi sette mesi del 2020 (-5,4%). Il confronto tra il 2020 e il 2021 richiede però cautela, in quanto i dati delle denunce mortali degli open data mensili, più di quelli delle denunce in complesso, sono provvisori e influenzati fortemente dalla pandemia da Covid-19. I dati evidenziano per i primi sette mesi di quest'anno un aumento solo dei casi avvenuti in itinere, passati da 113 a 134 (+18,6%).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



AVVISO 6/19

2 MILIONI DI EURO per la formazione dedicata ai temi dello SVILUPPO SOSTENIBILE

Con l'avviso 6/19 di Fondo For.Te. promuovi nella tua azienda la cultura della sostenibilità con una formazione orientata ad uno sviluppo innovativo e rispettoso delle risorse ambientali.

Presenta il tuo piano formativo entro il **3 Novembre 2021**.

**La formazione continua è un valore.
Formiamo un'Italia più forte.**

Se la tua azienda è già iscritta a For.Te., cogli tutte le nuove opportunità di finanziamento. Se non è ancora iscritta, scopri come è semplice e conveniente aderire.

www.fondoforte.it



06 468451