MARCO ORNITO (SIA) «NON ESISTONO LAUREE DEBOLI»

«La competenza digitale è la base per blockchain e big data»

di **Matteo Muzio**

Sia è un'azienda nata nel 1977 per volontà della Banca d'Italia, di Abi e di un gruppo di banche italiane per informatizzare il sistema domestico dei pagamenti e sviluppare la diffusione di quella che già allora veniva definita «moneta elettronica», legata al Bancomat e ai primissimi sportelli automatici, lanciati nel corso degli anni 80. Una società nata grazie a una volontà dall'alto che nel tempo si è trasformata in un gruppo internazionale con il 48% dei dipendenti all'estero. Sia è una storia italiana di successo che esporta non solo il proprio modello di business ma anche il proprio modello di cura delle persone. Abbiamo chiesto a Marco Ornito, direttore delle risorse umane di Sia, quali sono le caratteristiche del loro sistema di recruiting e del loro welfare aziendale

Una società come la vostra è sempre in cerca di nuovi talenti da reclutare. Quali convenzioni avete in essere con università e altri soggetti terzi?

«Cerchiamo i nostri talenti all'esterno ma guardiamo anche all'interno curando il loro potenziale: questo è un fattore che ci caratterizza. Per quanto riguarda il recruiting, abbiamo convenzioni attive con le principali università milanesi come Bocconi e Cattolica, siamo soci del Mip, la business school del Politecnico, e cerchiamo di collaborare anche con le università di altre regioni italiane, in particolare al Sud. In Cattolica nell'ambito del Master digital innovation & fintech stiamo tenendo 4 moduli di didattica sulle tematiche relative al mondo dei pagamenti digitali».

Quali metodi utilizzate per tenere in perfetta efficienza la vostra forza lavoro?

«Questo è un grande tema delle aziende di tutto il mondo. Già in passato abbiamo realizzato piani specifici di formazione per gli over 55. Nel 2019 prevediamo di investire un milione e mezzo di euro per 40mila ore complessive per potenziare le competenze digitali dei nostri dipendenti. Usiamo strumenti tradizionali come le lezioni in aula ma anche più flessibili e moderni come l'e-learning. Per noi il digitale è una "metacompetenza" da far assimilare ai nostri dipendenti: abbiamo in atto una serie di iniziative e corsi per far sì che questa diventi una nuova lingua per sviluppare altre competenze più specifiche come la blockchain e i big data».

Ricevete molte candidature spontanee? Quante di queste vengono vagliate ed eventualmente approvate?

«Valutiamo tutto ciò che arriva attraverso la sezione "Lavora con noi" del nostro sito. Ed eventualmente andiamo a ricontattare le persone, qualora le candidature siano in linea con il nostro piano di assunzioni in corso».

Abbiamo parlato fino ad adesso di competenze scientifiche e digitali: un candidato proveniente dal mondo delle materie umanistiche e sociali può entrare nella vostra azienda?

«Abbiamo avuto esperienze molto positive di persone con le cosiddette "lauree deboli". Dopo un breve periodo di training, per colmare il gap di competenza digitale, ci hanno dato davvero grandi soddisfazioni. Sono convinto che in futuro persone con metacompetenza digitale e laureate in materie umanistiche saranno vincenti nel mondo del lavoro. Un esempio viene da un collega laureato in archeologia classica che si occupa di formazione e comunicazione interna. Non dimentichiamo, inoltre, che in SIA molte posizioni riguardano il customer care, le attività commerciali e il marketing, per le quali non è necessaria una stretta preparazione "tecnica"».

Voi richiedete competenze specifiche ai vostri dipendenti, ma offrite molto in termini di welfare aziendale

«Siamo stati pionieri in Italia nell'uso dei flexible benefits, una serie di beni e servizi esentasse che mettiamo a disposizione delle persone. Per il 2019 abbiamo incluso ad esempio visite mediche di prevenzione stimate in oltre 100mila euro, ma anche altri servizi che migliorano la qualità della vita come il mercato settimanale interno di prodotti alimentari a km zero che evita a chi lavora di correre a fare la spesa liberando più tempo per la famiglia e le proprie passioni. Stiamo cercando di esportare questo sistema di welfare alle nostre società all'estero, è un modello che funziona e sul quale investiamo circa 9 milioni di euro all'anno».

In azienda è prevista anche una flessibilità in termini di telelavoro e smart working?

«Certo, circa l'80% dei nostri dipendenti può lavorare da remoto fino a 3 giorni a settimana contando sull'agile working. Questo è estremamente appetibile per i millennial, che vedono nella flessibilità di orario uno tra i benefit più ricercati».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Marco Ornito

Siamo stati pionieri in Italia nell'uso dei flexible benefit, beni esentasse

In Veneto più di 600 posti nel turismo

Sono oltre 600 i posti di lavoro messi a disposizione dalla seconda edizione di IncontraLavoro, la giornata di reclutamento promossa da Regione Veneto e Veneto Lavoro dello scorso 20 febbraio. L'iniziativa, dedicata al lavoro stagionale nel settore turistico-alberghiero, ha visto la partecipazione di 50 aziende e agenzie per il lavoro. Oltre 1.250 le candidature preselezionate dagli operatori dei servizi pubblici per l'impiego sulla base dei *curricula* presenti negli elenchi dei Centri per l'Impiego e quelli pervenuti sul portale ClicLavoro Veneto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'azienda di sistemi di pagamento

Sia è una società italiana che lavora nelle infrastrutture e servizi tecnologici dedicati alle Istituzioni Finanziarie, Banche Centrali, Imprese e Pubblica amministrazione, nelle aree dei pagamenti, della monetica, dei servizi di rete e dei mercati dei capitali. Il gruppo eroga servizi in oltre 50 paesi ed opera anche attraverso controllate in Austria, Croazia, Germania, Grecia, Repubblica Ceca, Romania, Serbia, Slovacchia, Ungheria e Sudafrica. La società ha inoltre filiali in Belgio e Olanda e uffici di rappresentanza in Inghilterra e Polonia. Il gruppo Sia conta attualmente circa 3.500 dipendenti con ricavi pro-forma 2017 pari a circa 670 milioni di euro, di cui il 33% dall'estero. Sia gestisce quasi 80 miliardi l'anno di transazioni tra carte, pagamenti e operazioni sui mercati finanziari. La società ha progettato e gestisce per EBA Clearing la piattaforma tecnologica per i pagamenti e incassi SEPA e il primo sistema pan-europeo per i bonifici istantanei.

Il commento

Le competenze e la passione (necessaria)

di **Nicola Saldutti**

Se chiedete al Rettore dell'Università di Napoli e presidente della Conferenza dei Rettori, Gaetano Manfredi (*foto*) qual è la formazione di cui c'è bisogno oggi, vi dirà che sempre di più servono competenze trasversali, la capacità di utilizzare un metodo che renda gli allievi in grado di adattarsi, di cogliere gli elementi chiave dell'azienda nella quale vorrebbero lavorare e, soprattutto, essere pronti al cambiamento.

Anche per questo l'esperimento della Apple Academy, aperta dalla Federico II e vissuta all'inizio come un tentativo destinato a non funzionare, adesso è diventata una sorta di modello. Dove le competenze dell'Università pubblica e del settore privato si sono mescolate, nel rispetto dell'identità di ciascuno. E forse questo è il punto: come offrire agli allievi le chiavi necessarie per orientare la propria formazione (permamente). Una delle cose che si coglie è che molti giovani sono attratti soprattutto dai grandi marchi per la ricerca della loro occupazione. Sta invece succedendo che le opportunità si stanno moltiplicando soprattutto nelle piccole e medie imprese (una rete che in Italia conta su oltre 4 milioni di realtà).

E' vero, siamo in una sorta di paradosso: da un lato la recessione tecnica, che appare come il risultato delle incertezze interne al Paese e quelle esterne (dalla guerra commerciale Usa-Cina al clima generale), e dall'altro aziende che esportano fino al 90% delle loro produzioni, che sono uscite molto più rafforzate dalla crisi. Verso al quali «TrovoLavoro» vuole essere una sorta di bussola per i ragazzi.

C'è una grande domanda di competenze, saperi, conoscenze, relazioni, ma anche una grande richiesta di passione, di capacità di dedizione a quello che si fa. E in questo basta scorrere alcune delle storie raccontate in questo numero per scoprire che si tratta di casi molto più frequente rispetto a quanto siamo indotti a immaginare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA