



■ PAGAMENTI

Nuovi talenti per un mondo che cambia

di Flavio Padovan

Quali sono le figure professionali più ricercate oggi dal settore dei pagamenti digitali? E quanto è



difficile in questo nuovo scenario individuare, attrarre e mantenere i talenti più contesi? Lo abbiamo chiesto a Silvia Beraldo di Nexi.



TALENTI PER SFRUTTARE LE POTENZIALITÀ DEL DIGITALE

Silvia Beraldo, Chief Administrative Officer di Nexi

1) Quali sono le nuove figure professionali che Nexi sta cercando per sostenere i propri piani di sviluppo?

“Quello dei pagamenti digitali è un mercato con enormi potenzialità di crescita, per sfruttare le quali è necessario che le aziende del settore investano non solo in innovazione, ma anche in figure professionali adeguate. Servono persone con competenze tecnologiche, capaci di sfruttare appieno le moltissime opportunità offerte dal digitale. Come Nexi ci stiamo muovendo su due binari paralleli: la valorizzazione delle competenze già presenti in azienda, visto che operiamo su questo mercato da oltre 30 anni, e l’inserimento di nuove persone dall’esterno. Ne abbiamo già assunte 260 negli ultimi 2 anni e, in questo momento, siamo alla ricerca di specialisti sui data analytics e i data architect, o sui big data più in generale, sulla cyber security e il digital”.



2) Le competenze che state cercando sono attualmente disponibili sul mercato?

“L’offerta occupazionale, sui mercati che puntano forte sul digitale, supera il numero di profili capaci di coprire le richieste: il mondo dei digital payments non fa eccezione. Come Nexi, per riuscire a portarci in casa i profili di cui avevamo bisogno, abbiamo assunto manager dall’estero, abbiamo portato a bordo nuove risorse da oltre 180 aziende diverse che operano nell’hi-tech, nella consulenza, nei servizi finanziari/bancari, nelle telco, nei media, nel gambling. Puntiamo sempre all’eccellenza, e anche per le nuove assunzioni stiamo seguendo tutte le strade che ci garantiscono di avere i migliori talenti: li cerchiamo negli atenei, ci facciamo aiutare da head hunter specializzati e da società partner di rilevanza nell’ambito digital transformation. Inoltre, investiamo molto su programmi interni di formazione data la difficoltà di reperire determinate competenze sul mercato: la formazione interna per noi è fondamentale”.

3) Quali strategie state attuando per individuare, attrarre e far rimanere in azienda i talenti?

“Valutiamo solo i candidati a più alto potenziale, qualunque sia l’area in cui dobbiamo inserirli. Essendo questi i candidati migliori, è ovvio che hanno la possibilità di scegliere tra più offerte. Per questo riteniamo fondamentale farli innamorare della nostra azienda: puntiamo a coinvolgerli nel nostro progetto, li accompagniamo alla scoperta del nostro organico, dei nostri spazi, gli spieghiamo i nostri obiettivi, li ingaggiamo alla scoperta di cosa significa “be Nexi”. Costruiamo insieme a loro dei percorsi di sviluppo, in modo che la loro esperienza con Nexi sia positiva e porti benefici a loro e a noi: operiamo in ottica win/win. La selezione del personale, per noi, va molto al di là del semplice colloquio: deve essere una scelta reciproca e convinta”.

ALTRI ARTICOLI

■ Pagamenti

IBM Open Banking

Supportare il gap tra i sistemi attuali e il nuovo modello Api, aiutando le banche a rispondere alle nuove normative, come la Psd2 ...

■ IBM Open Banking

Supportare il gap tra i sistemi attuali e il nuovo modello Api, aiutando le banche a rispondere alle nuove normative, come la Psd2 ...

■ Pagamenti

Giovani e digitale: pagamenti, Fintech e professioni del futuro

Nella seconda giornata del Salone dei Pagamenti la sessione principale è stata dedicata ai giovani e alle professioni del futuro. L’evoluzione...

Bancaforte TV



Al via il Salone dei Pagamenti, un successo di partecipazione e di clima

Oggi l’industria bancaria e finanziaria italiana ha piena consapevolezza di essere competitiva, efficiente e...

4) Concretamente, quante assunzioni avete fatto recentemente? E quanto state investendo sui giovani e in formazione?

“Abbiamo già assunto 260 persone e siamo alla ricerca di altri 100 profili, per lo più laureati in discipline finanziarie o economiche, in ingegneria, informatica gestionale, matematica, meccanica, fisica e anche in discipline umanistiche. Ad oggi abbiamo portato in Nexi profili dall'età media di 37 anni, per le prossime assunzioni stiamo puntando su candidati più junior. Stiamo investendo molto in formazione: abbiamo appena lanciato un programma di engagement interno che permette a tutti i nostri dipendenti di far crescere sensibilmente le proprie competenze e conoscenze sul mercato dei pagamenti digitali. Inoltre, in Nexi utilizziamo un sistema di performance management altamente strutturato che riconosce e premia il merito. Crediamo che la valutazione delle persone, basata su criteri qualitativi, e una politica retributiva trasparente siano fondamentali per stimolare tutti a lavorare sempre meglio. Abbiamo anche un sistema di welfare aziendale appena rinnovato nei contenuti e completamente digitale, che garantisce a tutti i colleghi una serie di servizi che facilitano la vita aziendale e che sono di aiuto in quella personale.



Una governance per il digitale
Oggi è importante "concettualizzare" l'innovazione e ragionare sulle nuove architetture della relazione che ne...

[Vai alla pagina Bancaforte TV](#)



Acquistala ora!