

*Il piano strategico di Acquedotto Pugliese punta sull'inserimento di nuove competenze*

# Aqp rinnova le risorse umane

## Ricercate 635 persone, tra ingegneri, impiegati e operai

Pagina a cura

**DI LAURA ROTA**

**A**acquedotto Pugliese ha approvato il programma di assunzione di 635 persone, tra ingegneri, impiegati, operai, figure tecniche o di funzioni interne, nell'ambito del suo piano strategico al 2026. Di queste un terzo è relativo al ricambio generazionale e il resto all'inserimento di nuove competenze. L'Acquedotto Pugliese è, con oltre 33 mila chilometri di rete e 6 schemi idrici interconnessi, considerato il più esteso e complesso d'Europa. «E' nostra intenzione», spiega la direttrice generale di AQP Francesca Portincasa, «crescere nelle nuove frontiere offerte dalla digitalizzazione e da un maggior ricorso alla produzione di energia da fonti rinnovabili e, per farlo, avremo bisogno di competenze specialistiche e conoscenze tecniche all'avanguardia. Per questo andremo da oggi al 2026 a rinnovare un terzo dei dipendenti di AQP che va via per ragioni di età e, in parallelo, aumenteremo anche il personale. I nostri acquedottisti, come amiamo chiamarli, cre-

sceranno numericamente e professionalmente grazie ai programmi formativi sviluppati ad hoc e la promozione di un modello organizzativo a competenze diffuse a beneficio di tutti i dipendenti». Nell'ambito del piano strategico, è prevista la formazione tramite programmi manageriali sviluppati dalla AQP Water Academy. In parallelo, sarà attuata l'evoluzione del modello di gestione delle risorse umane con la definizione di nuovi schemi per la valutazione di ogni ruolo organizzativo e il potenziamento dell'utilizzo dello smart working per le funzioni per cui è possibile. Parte centrale del progetto prevede anche l'avvio di ulteriori collaborazioni con le università del territorio e internazionali per permettere lo sviluppo dei talenti e la promozione di competenze diffuse a beneficio di tutti i dipendenti. Oltre ai titoli, saranno valutate anche le soft skills, grazie all'utilizzo della gamification nel corso delle selezioni, al fine di individuare le qualità che non dipendono dalla conoscenza acquisita,

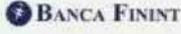
quali le capacità relazionali e comportamentali o l'atteggiamento positivo e flessibile. «Tengo a sottolineare», conclude Portincasa, «come nel nostro processo di valutazione rientrano caratteristiche che riteniamo fondamentali, anche se non strettamente tecniche e che sono la capacità di lavorare in gruppo, l'orientamento alla pianificazione e all'organizzazione del lavoro, la creatività, l'affidabilità e l'empatia. Qualità individuali imprescindibili perché sono la base su cui costruire una squadra in grado di affrontare le sfide tecnologiche e industriali del settore e di realizzare al meglio i 2 miliardi d'investimenti previsti nel nostro piano strategico». Al fine di essere aggiornati sugli avvisi di selezione e presentare la candidatura, accedere al link <https://www.aqp.it/societa-trasparente/selezione-personale>.

— © Riproduzione riservata — ■



Peso:44%

## La vetrina della settimana

	ACQUEDOTTO PUGLIESE	635 posti nel piano strategico al 2026
	BANCA FININT	130 posti nel 2023
	SCHNEIDER ELECTRIC	internship program assunzioni e stage
	UPIIM	magazzinieri
	YOUTHQUAKE	7 posti
	SOLE 365	diversi posti in Campania
	ALPITOUR	addetti front office
	BONFIRRARO EDITORE	organizzatori eventi



Peso:44%