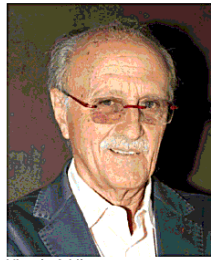




Silvia Negri



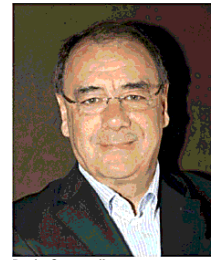
Riccardo Addis



Vittorio Addis



Ida Marelli



Paolo Garavaglia



Giuseppe Rota



Giuseppe Martinelli



Sonia Fulgoni



Roberta Paolini



Vincenzo Di Martino



Michele Erba



Aurora Zappa

riale Netweek: protagonista il coordinatore di **RoadJob** Academy Marco Onofri

# «nessuna azienda si salva da sola»



Relatore del pranzo il coordinatore del Comitato Roadjob Marco Onofri: a moderare l'evento Giancarlo Ferrario di Netweek



## «La chiave è fidelizzare i collaboratori»

Tante le proposte arrivate dagli imprenditori del territorio: potenziare i sistemi di welfare aziendali, valorizzare la formazione interna e i percorsi di carriera, ma coinvolgere pure i Neet e gli immigrati

**MERATE** (bsh) Un dibattito acceso e non senza differenze di vedute sul modo di affrontare la carenza di personale.

«Confindustria Lecco e Sondrio da 40 anni fa orientamento tra i giovani e, quando è nata RoadJob ci è sembrata un'invasione di campo - ha commentato l'ex presidente degli industriali Lorenzo Riva, Ad di ElectroAda di Brivio - Dopo ho capito che l'associazione tra imprese è sempre qualcosa di positivo. Come imprenditore colgo sempre di più la difficoltà di appassionare i giovani al lavoro: mi chiedono se devono montare motori per tutta la vita. Io ho bisogno di manodopera, non posso automatizzare».

Un sentore confermato da Luigi Rosa di Api Lecco: «Oggi il vero problema è come fare, una volta che troviamo i talenti, a trattenerli in azienda. Sono molti quelli che, appena formati, vanno all'estero a lavorare: non c'è praticamente più fidelizzazione. Io sarei favorevole a istituire una sorta di "ticket", come fosse un cartellino sul giocatore, qualora un'altra azienda volesse fare un'offerta a un nostro dipendente». Lo conferma Marta Rota, Chief operating officer di Varo di Valmadrera e consigliera di Confindustria: «Nell'associazione di categoria mi occupo di Education e ci sono offerte similari con RoadJob, quindi bisogna lavorare insieme. Il termine di human research moltissimo è cambiato: un ragazzo al primo impiego non sa cosa lo aspetta, quindi dopo la prima esperienza cerca qualcosa di meglio, ma a volte ritornano dopo essere stati in altri posti di lavoro. E' chiara, finché le regole del



mercato del lavoro non cambiano, saremo alla mercé delle loro scelte. Servono accordi tra aziende e contratti in cui si tengono più legate le persone, soprattutto se si è investito sulla loro formazione».

Problemi sentiti non solo dalle piccole e medie aziende dal territorio, ma anche dai «colossi» di carattere regionale e nazionale. «La nostra è un'azienda da 4.600 dipendenti; solo nel 2022 abbiamo

assunto più di 450 persone. Nell'ultimo periodo, anche noi abbiamo iniziato a vedere una flessione nella domanda di lavoro e nella permanenza in azienda. Per questo motivo negli ultimi tre anni abbiamo dato un forte impulso alla proposta di welfare - ha spiegato Paolo Garavaglia, direttore comunicazione di Trenord - E necessario avere la capacità di andare a intercettare i talenti nascosti e

dobbiamo giocare la partita andando a scavare in quella fetta di persone che non lavorano e non immaginano che il mondo della mobilità è attrattivo e sfidante. L'impresa italiana ha bisogno di lavoratori? Pensiamo ai Neet, che hanno bisogno di un orientamento realmente efficace, o anche ai ragazzi ospitati nei centri per stranieri. La realtà si impone, ed è necessario guardarla con uno sguardo consapevole: gli imprenditori devono contribuire a promuovere processi di integrazione a lungo termine». Se Trenord guarda a nuove risposte per dare continuità all'occupazione, la multiutility Acinque cerca disperatamente saldatori. «La prima tappa è quella della formazione, poi come azienda mettiamo a disposizione tutta una serie di servizi di welfare per il dipendente e la sua famiglia - ha spiegato il vicepresidente Paolo Busnelli - Inoltre ritengo che non bisogna solo investire sui giovani, ma anche su quella fetta di lavoratori più in là con l'età ma che ha ancora voglia di mettersi in gioco». Voda-

fone Italia, colosso della telefonia, cercando disperatamente competenze digitali specifiche, ha deciso di puntare su una academy interna: «Ricerchiamo al nostro interno le competenze e per i nuovi arrivati abbiamo ridotto il periodo di apprendimento che prima era di almeno due anni - ha detto Vincenzo Di Martino - Oggi mettiamo subito il dipendente su una funzione specifica». Soprattutto per le piccole e medie imprese il tema della fidelizzazione del collaboratore è fondamentale. «Dobbiamo cogliere gli approcci che muovono le persone, bisogna fermarsi ad ascoltarle. Se devo trattenerne qualcuno, devo saper spingere la leva giusta. E' necessario valorizzare i percorsi di carriera - ha detto Sonia Fulgoni, HR di Fomas di Merate- Resta fondamentale fare rete sul territorio: lavorare con RoadJob, ad esempio, ci permette di mettere a fattore comune le criticità ma è anche le best practices». E Dario Righetti, consulente aziendale, ha aggiunto: «Oggi è il candidato a dire all'azienda "le farò sapere", tra vent'anni non sappiamo quale sarà la situazione, ma per fidelizzare i talenti è fondamentale capire cosa i candidati si aspettano».

All'evento hanno partecipato anche Vittorio e Riccardo Addis, Stefano Camisasca, Claudio Dossi, Michele Erba, Corrado Maggi, Davide Manara, Giuseppe Manganaro, Ida Marelli, Giuseppe Martinelli, Silvia Negri, Roberta Paolini, Giuseppe Rota, Vincenza Scaccabarozzi, Laura Villa, Aurora Zappa, Domenico Sacchi, Fulvio Beretta e Luigi Rosa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA