

L'INIZIATIVA DI CONFARTIGIANATO Forlì

Le sfide del mercato del lavoro Sconfiggere le 'grandi dimissioni' e valorizzare la salute mentale

Ieri l'incontro per gli imprenditori che vogliono combattere il turnover dei giovani talenti
L'esperta: «Bisogna creare un clima positivo e mantenere l'equilibrio con la vita privata»

In un mercato del lavoro fluido e competitivo come mai prima d'ora, la sfida cruciale, per le aziende, è trattenerne il proprio capitale umano. Ciò vale soprattutto per il settore tecnologico, nel quale la richiesta di profili qualificati è in costante crescita, a fronte di un'offerta assai limitata. Alla cosiddetta 'retention' - la capacità di trattenerne i talenti - è dedicata l'omonima iniziativa organizzata da Confartigianato Forlì in collaborazione con Studio Mantini, che si è tenuta ieri nella sede di viale Oriani 1. Il seminario, a ingresso gratuito, era rivolto - spiega il segretario Mauro Collina - «agli imprenditori che riconoscono



Il segretario Mauro Collina

come primo valore di ogni realtà lavorativa il clima aziendale e la relazione con i dipendenti». Uno dei problemi principali che le aziende si trovano ad affrontare è, si sa, il turnover dei talenti. Le nuove generazioni, in particolare la 'generazione Z' (i nati tra il 1997 e il 2012), tendono a cambiare lavoro più frequentemente rispetto ai loro predecessori, alla ricerca, in particolare, di concrete possibilità di crescita o di maggior flessibilità nella gestione del proprio tempo.

Arianna Fabbri, consulente del lavoro, tra i relatori dell'appuntamento, chiarisce che «la sfida consiste nella creazione di un ambiente di lavoro positivo,

che consenta al dipendente di trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata. Il fenomeno delle 'grandi dimissioni' evidenzia l'esistenza di un diverso approccio alla vita professionale: il focus è incentrato, oggi, sulla realizzazione personale, ancora più che sulla soddisfazione economica. Fringe benefit e programmi di welfare aziendale sono strumenti utili per dare un se-

IL FENOMENO

Le nuove generazioni tendono a cambiare più spesso rispetto ai loro predecessori

gnale di apprezzamento al dipendente, ma restano insufficienti se non inseriti in un clima di condivisione degli obiettivi strategici dell'impresa. Per trattenerne i talenti, il riconoscimento economico non è una leva sufficiente: occorre lavorare sulla cultura organizzativa, costruendo un ambiente in cui la salute mentale e il benessere emotivo delle persone abbiano un peso». Non basta assumere talenti, insomma: occorre creare un ambiente in cui desiderino restare. Un risultato che si ottiene, secondo gli esperti, valorizzando i collaboratori, ascoltandoli e dando loro fiducia.

Maddalena De Franchis



Ascoltare i bisogni dei dipendenti «Non conta solo la retribuzione»

Il proprietario della società di consulenza Fabio Mantini: «Garantire orari adatti e avvicinamento al domicilio
Le aziende che non accolgono tali richieste si espongono alla desertificazione professionale»

Il fenomeno era in atto già da tempo, ma è stato il Covid a dare la stura a quello che gli anglosassoni definiscono 'talent shortage', la difficoltà di reperire e trattenerne personale qualificato: una sofferenza che, in Italia, tocca almeno il 78% delle aziende (dati Manpower group). Fabio Mantini, titolare dell'omonima società di consulenza che, a Forlì, si occupa di ricerca e selezione del personale su tutto il territorio nazionale, ha seguito, da vicino, negli ultimi vent'anni, l'evoluzione del mercato del lavoro: in questo percorso si ritrovano, uno per uno, i cambiamenti avvenuti nella società stessa, in Italia e non solo.

Mantini, i numeri confermano che la carenza di personale è ormai a livelli record. Come siamo arrivati a questo punto? «La difficoltà di reperimento di personale qualificato, esplosa nel post-Covid e coincisa con la ripresa economica successiva al lockdown, è esacerbata da altri due cambiamenti in atto nella nostra società: l'inverno de-

mografico, da un lato, e la maggior attenzione all'equilibrio vita privata-lavoro, dall'altra».

Per farla breve: le persone, soprattutto giovani, non ci sono...

«O non ci sono, o sono troppo poche. E le aziende - specie le Pmi da 15-20 persone - che non sono disposte, o non riescono, a garantire le condizioni desiderate dai propri dipendenti, si espongono a un serio rischio di desertificazione professionale».

Che intende dire?

«Se una torneria ha cinque tornitori e ne perde 4, è destinata alla chiusura nel giro di pochi mesi. Perché non riuscirà a trovare, sul mercato attuale, altre quattro figure qualificate e immediatamente operative: con un po' di fortuna, troverà uno o due apprendisti da formare ma, nel frattempo, non potrà soddisfare le commesse».

È essenziale impegnarsi per trattenerne il capitale umano.

«Ciò vale anche per i neoassunti: i datori di lavoro devono valutare attentamente i ruoli in cui



Un'addetta alla tornitura di un pezzo; in alto il consulente Fabio Mantini

collocano il personale e, soprattutto, non abbandonare le persone, una volta inserite. Un dipendente che si accorge di non essere ascoltato è una risorsa che andrà via presto».

Quali esigenze emergono più spesso dai dipendenti?

«Quasi mai il fattore economico

rappresenta una priorità. Quasi sempre, l'esigenza è di un miglioramento della qualità della vita, misurabile in più tempo per sé o da dedicare ai familiari. Quindi, orari più adatti a una conciliazione vita privata-lavoro e possibilità di avvicinamento al proprio domicilio».



Quali sono le posizioni più richieste, al momento, da parte delle aziende?

«Profili amministrativo-contabili, specialmente addetti alle buste paga. Poi, tecnici della progettazione in ambiti come l'elettrico, il fotovoltaico e l'impiantistica. Infine, i manutentori».

Sono un giovane in cerca di occupazione: su quali settori mi consiglia di puntare?

«Molte aziende stanno implementando le competenze relative alla sicurezza, sia delle reti informatiche, sia dei propri spazi fisici, invece, sull'edilizia, settore in cui va esaurendosi l'effetto-traino del superbonus».

E in Romagna?

«Seppur condizionato dal contesto geopolitico internazionale, il settore 'oil e gas' ha un enorme potenziale, soprattutto nel polo di Ravenna. A ciò si aggiunge il settore della nautica e dei superyacht, in fase di forte ripresa».

Maddalena De Franchis