

Aziende più attrattive

Il presidente di Federmanager: «Il mercato cerca e non trova i dirigenti adeguati»

Mancano camerieri, cuochi, operai specializzati, ma pure i manager. Lo dice Eligio Trombetta, presidente di Federmanager Varese che sottolinea soprattutto come «scarseggino quelli con competenze adeguate e le aziende riescono a soddisfare meno del 70% del fabbisogno: è evidente che siamo di fronte a un gap di competenze, in particolare negli ambiti di innovazione tecnologica, infrastrutture informatiche, cyber security, energy management e continua a non essere "coltivato" in modo adeguato il patrimonio delle soft skills, cruciale per consentire di valorizzare le competenze specialistiche di settore».

Sempre sul fronte del personale, è in corso il fenomeno delle dimissioni di massa:

«Così si contrastano le dimissioni di massa»

«Per le aziende il tema dell'attrattività è sempre più importante: l'ambiente di lavoro, il clima aziendale e i modelli relazionali devono essere in grado di soddisfare le aspettative delle figure professionali, in particolare di quelle più pregiate: servono modelli intelligenti di smart working, percorsi formativi che consentono di crescere e fare carriera, di mantenere aggiornate e competitive le competenze. Ovviamente le politiche retributive giocano un ruolo rilevante, ma da sole non sono sufficienti. Queste attenzioni

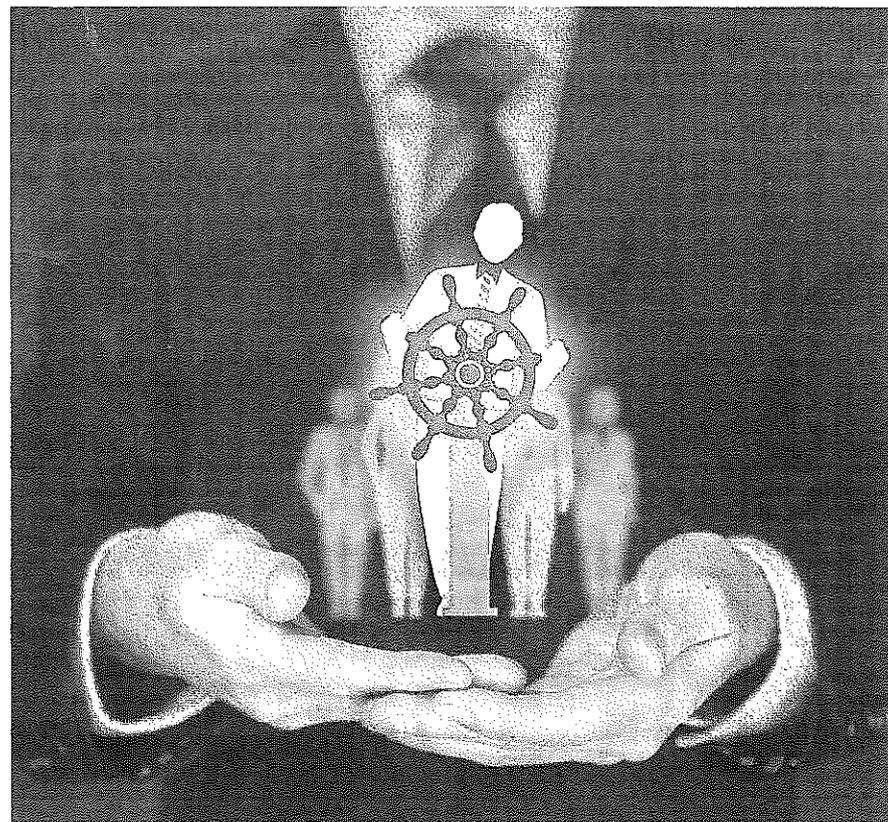
devono essere messe in atto in modo strutturato, altrimenti il rischio di dimissioni volontarie numerose può diventare concreto».

In particolare «oggi i manager, e non solo loro in azienda, cercano anche il well-being - aggiunge Trombetta - ovvero quell'insieme di elementi quali i modelli relazionali, una significativa autonomia nella gestione del tempo, la possibilità di soddisfare le esigenze del tempo libero o degli interessi extra-professionali, il sod-

disfacimento di bisogni quali l'assistenza sanitaria e previdenziale, ma anche l'asilo nido, la spesa, o la lavanderia: coniugare la capacità di garantire un'offerta attrattiva in questi ambiti, con la giusta aspettativa di risultato che si ritiene dovuta da parte del manager è sempre più sfidante per i responsabili hr e per la proprietà in azienda».

Nel frattempo, i dirigenti aziendali stanno cercando di essere pronti nella gestione della transizione ecologica e degli investimenti in sostenibilità, che stanno crescendo sempre di più: «In questo ambito - aggiunge il presidente di Federmanager - i manager devono essere capaci di dominare al meglio le tecniche di analisi comparativa, di bench marking e di valutazione e gestione dei rischi, non solo in ambito eco-

nomico-finanziario, ma anche sociale: questo aspetto, troppe volte trascurato, sta assumendo un'importanza sempre più rilevante, e in molti casi può costituire il fattore di successo o di crisi».



nomico-finanziario, ma anche sociale: questo aspetto, troppe volte trascurato, sta assumendo un'importanza sempre più rilevante, e in molti casi può costituire il fattore di successo o di crisi».

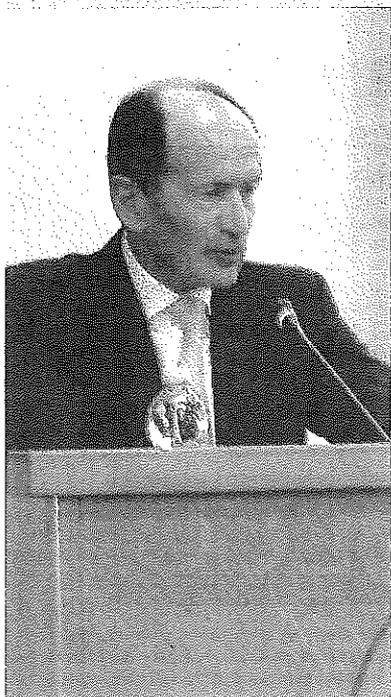
E sul fronte della managerialità del Pnrr, l'Italia a che punto sta? «La Pubblica amministrazione - conclude Trombetta - ha dato segni di aper-

ture e in alcune amministrazioni locali si sono già registrati coinvolgimenti di manager provenienti dai comparti industriali e del commercio, ma questi esempi virtuosi sono ancora pochi. Ovviamente, il management della Pa necessita di competenze specifiche e diverse, ma è fuori di dubbio che degli scambi osmotici sarebbero molto utili. Sinora la Pa ha dato segni positivi in termini di capacità di gestione dei fondi del Pnrr, ma sicuramente la capacità di gestione dei tempi che caratterizza il management che opera nelle aziende industriali e commerciali costituirebbe un significativo valore aggiunto».

Nicola Antonello

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Giovani, formazione e mentoring femminile



(n. ant.) - Intanto Federmanager ha pronti alcuni progetti che la vedranno protagonista nei prossimi mesi. «Innanzitutto - spiega ancora il presidente Eligio Trombetta (nella foto) - siamo impegnati da tempo nel mettere in atto iniziative volte a favorire lo sviluppo delle competenze degli associati, ma non solo», come, appunto, attraverso i seguenti appuntamenti:

- Un'idea progettuale accolta favorevolmente tra le iniziative strategiche di Fondirigenti (il Fondo interprofessionale per la formazione continua dei dirigenti) che sarà implementata quest'anno in collaborazione con la Liuc Business School di Castellanza. L'iniziativa ha l'obiettivo sviluppare e sperimentare un innovativo strumento di apprendimento e autovalutazione delle competenze, per manager e imprenditori.

- Il progetto "Manager tra Manager",

che si sta finalizzando dal Gruppo giovani ed è dedicato allo sviluppo di capacità relazionali intergenerazionali.

- Il programma di "Mentoring al femminile" proposto dal nostro Gruppo Minerva e giunto quest'anno alla sua terza edizione, offre oltre sei ore di ascolto e accompagnamento a professioniste e donne manager.

- Un convegno che si terrà il 10 giugno in concomitanza con l'assemblea annuale dell'associazione, dedicato al

Il 10 giugno convegno sulla tecnologia e la sostenibilità in occasione dell'assemblea annuale

tema dell'evoluzione tecnologica valutata in ottica di sostenibilità sociale, nell'attuale contesto geopolitico.

Andando invece a guardare il recente passato, Federmanager Varese ha visto il varesino Gabriele Benedetto Pedone, head of World wide dual use program control presso l'Helicopter division di Leonardo, tra i vincitori della semifinale lombarda della quinta edizione del premio Giovane manager, il contest istituito da Federmanager che vuole scoprire e valorizzare le eccellenze professionali under 44. L'iniziativa, organizzata nell'auditorium di Leonardo Elicotteri a Vergiate, è stata realizzata in collaborazione con Jefferson Wells, società di Manpower specializzata in executive search, che ha collaborato col gruppo Giovani di Federmanager nella selezione delle candidature dei manager.

© RIPRODUZIONE RISERVATA