

**OCCUPAZIONE** Il sistema produttivo scaligerò mai come in questo periodo sta cercando manodopera e competenze. Motivi: demografia e forte mobilità dei giovani

# A Verona il lavoro c'è, manca il personale

Confindustria: la carenza riguarda tutti i settori e i diversi livelli

Le imprese premono e le società interinali inseguono i candidati

Francesca Lorandi

●● Il tessuto produttivo scaligerò ha fame di competenze, di preparazione ma anche di «braccia». Le persone non si trovano e il problema non è solo la carenza di profili con determinate conoscenze: mancano i numeri. Un'emergenza trasversale a tutti i settori e a tutti i livelli, sottolinea Confindustria Verona.

La domanda è alta, in media ogni azienda è alla ricerca di due persone, secondo una stima di Apindustria Confimi Verona, ma l'offerta scarseggia. Così le agenzie per il lavoro sono prese d'assalto e, faticando a trovare le figure giuste da inserire in determinate posizioni, aumentano gli investimenti in recruiting e in nuovi uffici sul territorio, per essere più vicine agli imprenditori ma anche, e soprattutto, ai possibili candidati. Spesso però i tempi sono lunghi rispetto alle esigenze delle aziende. Così molte

fanno da sé: se non si trovano figure preparate allora si cercano persone che abbiano del potenziale, le cosiddette soft skill. E, una volta inserite, si insegna loro il mestiere. È il caso della Infind srl, azienda di automazione e meccanica in zona industriale a Settimo di Pescantina che, per rispondere a questa emergenza, ha avviato corsi interni superspecializzati con l'obbligo di assunzione finale. O, ancora, la Ferroli di San Bonifacio, il Gruppo Pittini con percorsi rivolti a neodiplomati e neolaureati, ed Everel Group con l'Officina di Talenti.

**Situazione critica** «Una situazione critica come quella che stiamo vivendo oggi non la ricordo», ammette Carlo De Paoli, fondatore e presidente di In Job. «Non mancano solo progettisti, disegnatori meccanici, informatici, professionisti di cui le imprese hanno da sempre bisogno: nel post pandemia stiamo facendo i conti anche con la carenza di personale generico. Le aziende non ci hanno mai cercato così tanto come in questo periodo. Noi, come conseguenza di questa mancanza di candidati, abbiamo triplicato gli investimenti in recruiting, con una task force che lavora sulle piattaforme e telefona direttamente alle persone per proporre loro posti di lavoro. È un'attività di scouting molto spinta», conclude De Paoli, «che deve fare anche i conti con la grande resignation, ossia con la grande mobilità a cui stiamo assistendo: riguarda soprattutto i giovani generazioni che non si fanno tanti problemi a lasciare un posto per un'alternativa più allettante, sotto diversi punti di vista».

**Situazione critica. Una task force telefona alle persone per proporre un posto**

Carlo De Paoli  
Presidente In Job



**Manodopera** Non mancano solo operai e tecnici specializzati o informatici ma anche personale generico

La retribuzione è una motivazione sempre meno fondamentale, ammette Giangiacomo Pierini vicepresidente con delega a capitale umano e politiche per i giovani. «Le nuove generazioni», spiega, «cercano anche affermazione personale, crescita delle

competenze e un maggior bilanciamento tra lavoro e vita privata. Si tratta perciò di un mondo in evoluzione, un'evoluzione che ci coinvolge tutti e su cui tutti dobbiamo interrogarci. La difficoltà di trovare figure professionali da inserire in azienda», aggiunge, «è un tema trasversale che segnalano tutte le diverse tipologie di aziende e che coinvolge non solo profili specializzati, ma anche personale da formare».

**La formazione interna** La strada che porta nel tempo più breve a una soluzione - e in emergenza la celerità vale parecchio - è appunto la formazione interna: si assumono persone con potenziale e si forniscono loro internamente le competenze di cui l'impresa ha bisogno. «Le aziende si stanno attrezzando con piani di on boarding (inserimento dei nuovi dipendenti, ndr) più strutturati», spiega Caterina Fenzi, responsabile di Cim&Form, la

società di formazione di Confindustria Verona. «Molte stanno sviluppando, anche con il nostro supporto, progetti di Academy aziendali per coinvolgere le risorse dall'esterno oppure per formarle internamente. In particolare», prosegue Fenzi, «specializzazioni tecniche, su più livelli anche molto operativi come ad esempio operai e manutentori, o operatori qualificati per macchine a controllo numerico». Ma lo sguardo delle imprese non è rivolto solo ai giovani: se i numeri mancano, è necessario puntare a fasce d'età più alte. «Una strada che intendiamo percorrere», spiega Renato Della Bella, presidente Apindustria Confimi Verona, «guarda agli over 50, da inserire in azienda e riqualificare. Ma deve esserci una convenienza nell'assumerli e nell'investire su di loro e sarebbe quindi auspicabile un incentivo, sotto forma di contribuzione bassa o tassazione ridotta per il lavoratore».

getto che sta portando, con l'aggregazione di società, alla creazione di un gruppo multibrand. Anche Maw, che è parte di W-Group, uno dei principali gruppi italiani di servizi per le risorse umane, sta mettendo in atto la stessa strategia potenziando la presenza sul territorio: Spiega Federico Vione: «Solo restando vicini a persone e aziende si possono comprenderne dinamiche e peculiarità; ci impegniamo a farlo anche a Legnago», dove Maw ha inaugurato una nuova filiale, in corso della Vittoria. ● F.L.

ESPERIENZE E PROGETTI

## Everel, Pittini e Ferroli: assumere e formare



**Borse** Daniel Marcon nel 2019 premiato da Micaela Di Giusto (Pittini)

Ci sono aziende che hanno iniziato a formare internamente i propri talenti in tempi non sospetti, quando trovare personale da inserire in organico non era complesso come oggi. Altre che proprio in questo periodo hanno aperto delle Academy che, attraverso il reskilling rivolto a collaboratori interni, dribblano la difficoltà di trovare esternamente figure adatte. Il Gruppo Pittini, che conta tra i suoi stabilimenti le Accierie di Verona, ha avviato due progetti di formazione-lavoro nati dalla sinergia tra scuola aziendale, l'Officina Pittini per la Formazione, e impresa: Steel Training e Steel Engineer. «I due percorsi, dedicati a neodiplomati e neoingegneri», spiega Micaela Di Giusto, responsabile gestione e sviluppo risorse umane, «alternano teoria in aula e periodi di "training on the job" per formare internamente e inserire profili altamente tecnici utili alla crescita di tutta l'azienda». Le tre edizioni di Steel Training finora realizzate hanno permesso di inserire 23 nuovi tecnici e sono aperte le candidature per i dieci partecipanti all'edizione che partirà a settembre con l'ampliamento a neodiplomati provenienti, oltre che dall'indirizzo Meccatronico, anche da studi elettrotecnici. Steel Engineer offre l'opportunità a giovani neolaureati in ingegneria di

acquire conoscenze trasversali rispetto al settore siderurgico: arrivato alla seconda edizione ha portato ad oggi all'assunzione di cinque ingegneri dei processi siderurgici e con l'edizione in partenza ad aprile di quest'anno ne saranno inseriti in azienda altri otto. In Everel l'intuizione è arrivata una dozzina di anni fa: l'azienda di Valeggio aprirà nelle prossime settimane le iscrizioni per la 12ma edizione dell'Officina dei Talenti, che si rivolge a persone interessate ad apprendere una professionalità concreta. Al termine dell'esperienza, i partecipanti consegneranno competenze specifiche certificate da un attestato finale, oltre alla concreta possibilità di un inserimento in azienda: quest'anno i posti sono una decina, e l'obiettivo è assumere almeno la metà dei partecipanti. Infine la Ferroli di San Bonifacio, che ha avviato quattro percorsi di valorizzazione delle risorse umane attraverso la formazione: sono rivolti ai nuovi assunti per accompagnarne l'inserimento in azienda, agli under 30 presenti in azienda finalizzato alla formazione e alla retention dei manager del futuro, ai nuovi manager (di assunzione o di nomina) e ai senior in azienda affinché diventino certificati e riconosciuti formatori interni del know-how aziendale. F.L.

**STRATEGIE** In Job prevede di aprire più di 10 Career Center nei prossimi due anni: due già entro l'anno

## Le agenzie ora aprono uffici sul territorio

●● Presenza sul territorio, sedi fisiche, incontri, confronti e colloqui in presenza. Dopo due anni di pandemia, che ha obbligato a un'accelerazione di processi virtuali, le agenzie per il lavoro tornano con i «piedi per terra».

Una strategia dettata da un mercato occupazionale uscito dal Covid trasformato, con nuove dinamiche. Le aziende cercano e le agenzie faticano a trovare: le sedi fisiche aiuta-

no l'incrocio. Lo ha intuito In Job che nei giorni scorsi ha inaugurato a Verona, in piazza Renato Simoni, il nuovo flagship store: una sede in cui, oltre a ospitare aziende e candidati che potranno confrontarsi con un business coach per valorizzare le proprie competenze, verranno messi a disposizione percorsi formativi gratuiti. Per rafforzare la propria presenza nel Triveneto, In Job ha in previsio-

ne di aprire più di 10 Career Center nei prossimi due anni, due dei quali già entro l'anno, a San Bonifacio e Legnago. «Stiamo vedendo i primi frutti della nuova strategia di crescita», spiega Enrica Ronchi, managing director di In Job; «abbiamo registrato nel primo trimestre 2022 una crescita del 40% rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso. L'obiettivo è raddoppiare i numeri delle nostre perfor-

mance e del fatturato entro il 2025 per raggiungere più di 200 collaboratori diretti e più di 4mila somministrati in almeno 2.500 aziende clienti». Il percorso di crescita ha ricevuto una spinta l'estate scorsa, quando In Job è entrata in Men At Work (Maw), gruppo di servizi per le risorse umane guidato da Federico Vione. Era stato sottoscritto un accordo per unire le forze e arricchire il pro-

FORUM ECONOMIA

## Quali strumenti per la tempesta perfetta?

In base al fatturato del 2019 in veneto un'impresa veneta su 3 era a rischio, cosa succede oggi con la tempesta perfetta che sta investendo aziende e consumatori? Quali strumenti sono a disposizione degli imprenditori per superare la crisi? Sono questi i temi della puntata di oggi di Forum Economia.

Su **Telearena** questa sera ore **21.45**

In collaborazione con

ST  
Studio Temporary Manager



CONFCOMMERCIO  
IMPRESSE PER L'ITALIA  
VERONA

cassiopea  
LE STELLE DEL CAMBIAMENTO