

Martedì 5 novembre si è svolto l'ultimo appuntamento del ciclo di incontri «Imprese e capitale umano»



«Imprenditori e manager, ec

VERDERIO (cde) Giovani protagonisti. Per una volta gli studenti non sono stati fra il pubblico, ma hanno partecipato nel ruolo di relatori. Nell'ultimo incontro del ciclo «Imprese e capitale umano» abbiamo assistito ad un ribaltamento della prospettiva: alcuni studenti delle scuole leccesi hanno fatto sentire la propria voce rivolgendosi a imprenditori e manager, spiegando l'azienda che vorrebbero trovare e mettendo in evidenza ciascuna una particolare tematica. La colazione di lavoro dal titolo «Il lavoro e le aspettative dei giovani» si è svolta martedì 5 novembre al Ristorante Cascina La Sallette di Verderio ed è coincisa con l'appuntamento conclusivo della serie di eventi organizzati da Netweek con l'agenzia Allianz 231 di Merate, Opiquad di Merate e Confapi Lecco e Sondrio. A rompere il ghiaccio è stato **Giuseppe Martinelli** di Allianz: «Questo percorso è nato due anni fa ed è stato naturale che proseguisse pensando al lavoro di domani, perciò abbiamo scelto di favorire un contatto più virtuoso di giovani e scuole con il mondo del lavoro».

Il primo a prendere parola è stato **Luca Biancifiore**, studente di 4a liceo scientifico al Leopardi di Lecco: «L'indirizzo scolastico prevede un'ora di economia a settimana fino al quarto anno e offre esperienze di PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento, ndr) mirate alla formazione degli studenti. Ho scelto il tema relativo allo smart working, una modalità

di lavoro attuale e di grande importanza, soprattutto oggi, in grado di offrire vantaggi sia ai lavoratori che alle aziende. Per il lavoratore, significa maggiore benessere e la possibilità di conciliare meglio vita professionale e personale. Permette di dedicarsi ad attività extralavorative, praticare uno sport e trascorrere più tempo con la famiglia, consentendo anche di vivere in zone periferiche e non solo in grandi città. Questo tipo di flessibilità risponde anche a problematiche specifiche della mia generazione: l'aumento del costo della vita, i prezzi elevati delle abitazioni e l'innalzamento dell'età pensionabile. Dal punto di vista dell'azienda, lo smart working consente di ridurre i costi delle infrastrutture, con spazi più piccoli, meno servizi e un abbattimento delle spese per energia e riscaldamento. Adottare questa modalità significa stare al passo coi tempi e rappresentare un'azienda moderna e attrattiva per i giovani talenti. Tuttavia, ci sono alcuni svantaggi. Per il lavoratore, uno dei principali ostacoli è imparare a gestire lo smart working in modo efficiente, poiché può essere più difficile creare legami stabili e formare un team coeso in azienda. Per questo motivo, ritengo che l'uso dello smart working debba essere equilibrato, evitando eccessi che potrebbero ridurre l'efficacia del lavoro di squadra. Dal lato aziendale, esiste il rischio che il lavoratore possa distrarsi o perdere attenzione, con un impatto negativo sulla produttività. In conclusione ritengo che lo smart working sia uno strumento



prezioso, che, se usato in modo corretto, può portare benefici sia al lavoratore sia all'azienda. È importante sfruttarlo al meglio, essendo consapevoli dei rischi e adottando le giuste strategie per minimizzarli».

A seguire è stato il turno di **Simone Tuseo**, studente al quarto anno del percorso «Tecnico servizi di impresa» alla Fondazione Luigi Clerici: «L'operatore dei servizi per l'impresa è una figura formata per lavorare in qualsiasi tipo di azienda, occupandosi della parte amministrativo-contabile, della comunicazione e di altre attività gestionali. Sono attualmente iscritto al quarto anno e mi sto specializzando nella gestione aziendale e delle risorse umane. Grazie a Fondazione Clerici ho avuto modo di applicare concretamente le nozioni apprese durante gli studi. Già dal secondo anno ho svolto tirocini della durata di 3-4 mesi, così come nel corso del terzo anno. Quest'anno ho accettato una proposta di lavoro da una società di intermediazione e consulenza immobiliare, intraprendendo così un percorso di apprendistato. Mi occupo di attività di back-office, gestione delle pratiche e della documentazione, contatti con i clienti e utilizzo di software gestionali». Simone si è focalizzato sul tema «Retribuzione e merito»: «Spesso si tende a confondere il merito con il possesso di un titolo di studio elevato, ma non dovrebbe essere così. Il titolo di studio non garantisce necessariamente che un collaboratore abbia le competenze per affrontare

determinate tematiche aziendali. Il merito dovrebbe essere valutato sulla base delle capacità individuali, come la flessibilità e la predisposizione al lavoro di squadra. L'apprendistato rappresenta un'opportunità preziosa per ogni giovane, perché consente di costruire il proprio futuro e di crescere sia professionalmente che personalmente. Tuttavia, spesso ci troviamo a dover conciliare lunghe ore di lavoro con una retribuzione che non sempre rispecchia l'impegno richiesto. Sarebbe importante sviluppare un sistema più equo e trasparente, in grado di valorizzare le competenze trasversali dei giovani. Auspico un dialogo più aperto tra giovani e dirigenti, per comprendere meglio le difficoltà e migliorare il percorso formativo e professionale. Spero che queste riflessioni possano offrire spunti per costruire un'esperienza lavorativa più positiva e costruttiva all'interno dell'azienda».

Fra i relatori la più giovane è **Stella Valsecchi**, studentessa del primo anno al Liceo economico sociale, cospo di Scuola d'impresa, che ha dimostrato di avere le idee molto chiare: «Il mio percorso di studi introduce noi ragazzi al mondo del lavoro, con un focus sull'inglese, la gestione aziendale e il funzionamento delle imprese. Un tema che ritengo fondamentale è il dialogo e il clima positivo in ambiente di lavoro, che voglio esplorare partendo dalla mia esperienza personale: a scuola sto vivendo un ambiente stimolante e positivo. È fondamentale essere cir-



condati da persone propositive, che aiutano a dare il massimo e fanno sentire motivati. La mia famiglia gestisce due imprese ben avviate, e il mio sogno è portarle avanti in futuro. Vorrei creare un ambiente sereno, in cui tutti possano esprimere il proprio contributo, trovando un dialogo sincero e aperto. Credo sia essenziale avere accanto persone che credono in te, e spero di ritrovare questo clima anche nel mio futuro lavorativo, contribuendo personalmente a costruirlo. Mio padre gestisce un'attività di cash and carry all'ingrosso, fondata da mio nonno insieme ai suoi due fratelli. È un'azienda a cui tengo molto, e mi piacerebbe continuare, ampliandola e innovandola per mantenerla al passo coi tempi. Mia madre è proprietaria di un maneggio, un'attività che mi appassiona profondamente. Vorrei riuscire a portare avanti entrambi questi percorsi, trovando un equilibrio tra le due passioni: la gestione aziendale e l'equitazione».

La mattinata è proseguita con **Elisa Perego**, studentessa all'IMA di Lecco, in-

dirizzo Amministrazione e marketing, intervenuta sul tema «Possibilità di formazione interna e percorso di carriera»: «L'economia civile evidenzia l'importanza di un ambiente di lavoro orientato al benessere aziendale e al rispetto dei valori condivisi. Attualmente svolgo attività di volontariato in un'associazione giovanile e lavoro per un'azienda che si occupa di organizzazione e comunicazione di eventi, un impiego che ho iniziato come stage e che ora è retribuito. Questo percorso mi ha permesso di imparare direttamente sul campo, mettendomi in gioco, affrontando gli errori e traendone insegnamenti preziosi. Un tema sempre più rilevante oggi è quello dei valori, tra cui la sostenibilità ambientale, che cresce in importanza e consapevolezza. I valori aziendali possono essere decisivi per una persona nella scelta di entrare a far parte di un'azienda e restarci, perché rendono possibile un contributo autentico e motivato. Essere in un contesto che rispetta e promuove questi ideali spinge ciascuno a dare il meglio di sé».



no. Il lavoro del domani», organizzato da Netweek con Allianz, Opiquad e Confapi Lecco e Sondrio



co l'azienda che vorremmo»



E infine è stato il turno di **Filippo Baldelli**, studente al quinto anno al Liceo Linguistico Parini di Barzanò: «Ho scelto il tema "Dialogo con i manager e fiducia", perché ritengo siano valori alla base di tutto. Ho vissuto esperienze che mi hanno fatto comprendere l'importanza del confronto e della crescita personale e professionale. Mio padre gestisce una piccola azienda metalmeccanica a Garbagnate, e grazie a lui ho potuto ricevere fiducia e feedback costruttivi, sia positivi che negativi, che mi hanno aiutato a crescere come persona e come lavoratore. Durante l'estate ho avuto diverse esperienze lavorative: l'ultima è stata come bagnino, un lavoro in cui mi sono trovato molto bene. Ho apprezzato particolarmente i dialoghi costruttivi con i manager, che si sono rivelati importanti per il miglioramento personale e per mantenere un buon rapporto con i colleghi. Inoltre, ho una grande passione per gli investimenti. Ho cominciato a investire i miei risparmi, ottenendo dei risultati che hanno consolidato la fiducia di chi mi circonda».

GLI INTERVENTI Dallo smart working ai valori condivisi, passando per le relazioni fra persone «Vediamo giovani brillanti, ma serve pazienza»

VERDERIO (cde) Gli stimoli e gli spunti di riflessione offerti dagli studenti non sono caduti nel vuoto. Manager e imprenditori hanno colto l'occasione per riflettere e dialogare con i ragazzi presenti in sala. A partire da **Livio Lamparelli**, HR Director Technoprobe di Cernusco: «È bello sentire le aspettative dei ragazzi. Lavorare in team, però, può essere in contrasto con lo smart working, poiché le relazioni umane giocano un ruolo fondamentale. È un vantaggio per chi lavora su progetti, ma per chi svolge un lavoro quotidiano, il rischio di alienazione e isolamento lavorando da casa è più alto». **Giuseppe Baldacchino**, HR Director gruppo Elemaster di Lomagna, ha aggiunto: «Nell'azienda metalmeccanica, lo smart working è più complesso da implementare. La nostra realtà si basa fortemente sulle competenze tecniche, che richiedono la presenza in loco. Tuttavia, per una realtà orientata alla progettazione, lo smart working rappresenta un elemento di attrattività per i migliori talenti». Ecco poi **Valentina Mapelli**, HR Agrati di Veduggio: «È fondamentale, soprattutto nelle aziende produttive, trovare un equilibrio tra modelli organizzativi tradizionali e smart working. Questi devono adattarsi alle esigenze produttive, senza compromettere l'efficienza. Per quanto riguarda il tema retributivo, condiviso l'importanza della responsabilità: spesso è necessario assumersela in prima persona».

Valeria Cola, Marketing Communication Manager Opiquad di Merate, pone l'accento su un altro aspetto: «I giovani ci chiedono smart working, stipendi più alti e un equilibrio con la loro vita privata. Tuttavia, le domande che ci poniamo e che poniamo a loro sono: quanto tempo rimarranno con noi? Cosa portano realmente all'azienda? E come si vedono tra cinque anni? Il nostro obiettivo è capire la loro visione e il loro impegno. Il tema della continuità è cruciale: vogliamo investire in persone che siano motivate a crescere insieme all'azienda».



Beppe Giussani, Ceo Elettrosystem di Barzago, ha affermato: «Siamo noi che cerchiamo i giovani, non loro che cercano noi, perciò offriamo apericena a gruppi di terza, quarta e quinta superiore, portando le testimonianze di giovani che stanno vivendo esperienze lavorative importanti. Stiamo cercando di aprire una scuola interna all'azienda, partendo dal presupposto che l'errore è fonte di crescita e sta a noi stimolarli il più possibile, creando ambienti di lavoro consoni». Non è mancato l'intervento di **Luca Checola**, portavoce dell'assessore allo Sviluppo Economico di Regione Lombardia **Guido Guidesi**: «Abbiamo la fortuna di vivere un territorio ricco di aziende di qualità, che sono un valore aggiunto. Il mio consiglio è aprirsi al mondo imprenditoriale: se all'inizio non avrete smart working e uno stipendio alto, sappiate che avete comunque possibilità di fare carriera, diventando nuovi imprenditori». C'è stato spazio anche per **Fabio Colombo**, direttore di Assolombarda Monza: «Far avvicinare i giovani alle imprese significa farli crescere, assumere responsabilità e quindi migliorare in termini economici. Sullo smart working penso che sia doveroso ragionare sul lavoro a progetti, ma non "home working": i giovani chiedono lavoro progettuale e di team, e le aziende crescono proprio perché le persone si incontrano».

Angelo Cortesi, Ceo Coel di Torre de Busi, ha portato la discussione sul fronte dei valori: «Non sempre va seguito solo il profitto, l'impresa deve sostenersi ma non può andare sopra tutto e tutti. La mia azienda ha fatto scelte importanti in passato, smettendo di produrre molle per le armi, nonostante fosse il settore più proficuo». Circondarsi di "persone azienda" è invece il suggerimento di **Marco Brivio**, Ceo MGH System di Vimercate: «Importante capire quanto una persona vuole rimanere in azienda. Nelle PMI ci sono squadre di uomini e donne che sposano una filosofia, compiono una scelta di vita, dove ognuno fa il suo pezzettino e spesso anche di più». **Claudio Di Blasi**, presidente di Associazione Mosaico torna sullo smart working: «Ricordo il diritto alla disconnessione, ma anche il concetto di valore, sia per chi si avvicina ad un ambiente di lavoro che per l'azienda». Secondo **Federica Gibellini**, HRBP & Training Specialist Torneria Colombo di Verderio, è utile «comprendere che cosa si fa al di fuori del lavoro, così l'impresa può comprendere chi si ha di fronte». È intervenuto anche **Mauro Chiappini**, HR di BTL Banca: «Mi porto a casa una bella visione dei giovani, il loro entusiasmo e le loro ambizioni. Sono spunti di riflessione di cui abbiamo bisogno. Mi permetto di aggiungere che nella vita bisogna avere pazienza: oggi è tutto molto veloce, ma la pazienza è un valore che va coltivato, capace di farci apprezzare maggiormente i successi che poi si

ottengono». **Michela Franco**, HR Opiquad, sostiene che «sentir dire che è importante lavorare in un'azienda dove ci sono valori condivisi penso sia fondamentale», mentre **Marco Frantuma**, HR di Confartigianato Lecco, ricorda che «spesso vedo nelle scuole ragazzi molto motivati ma non è possibile avere tutto e subito. Fatevi aiutare, è decisivo sapere di avere a fianco persone a cui potersi affidare. Inoltre credo che le soft skills contino tantissimo». **Natalino Anzalone**, managing director di Green Eco Contract, ha evidenziato il ruolo della cultura: «La conoscenza trasversale abilita il cervello al ragionamento e naturalmente non basta scrivere dottore per essere una persona competente. A voi giovani consiglio di aumentare le skills in autonomia, continuando a studiare anche per conto proprio». **Claudio Dossi**, presidente di Auser Lecco, non è stupito dal trovarsi di fronte giovani di valore: «Sono così,

hanno una ricchezza interiore che noi non avevamo oppure era sotto un'altra forma. Non devono essere macchine di competenza, serve rispettare l'aspetto umano e costruire relazioni». Non sono mancate le parole di **Paolo Cavallotti**, direttore della comunicazione di Technoprobe: «Quando si inizia a lavorare comincia un nuovo capitolo di vita e crescita. Ed è bello che oggi si sia parlato di valori e di fiducia».

A tirare le fila sono stati i docenti delle scuole intervenute. A partire da **Silvia Spreafico** di Fondazione Clerici: «Il rapporto con le aziende per noi è fondamentale, accompagniamo i ragazzi in un percorso di crescita personale». **Paola Perossi**, presidente del Liceo Leopardi ha ricordato **Plinio Agostoni**: «Incontri come questo riconfermano la validità della sua scelta e della sua intuizione, dato che lui ha voluto la nostra scuola, quando disse "c'è bisogno di uomini, aiutateci"». Sulla stessa lunghezza d'onda **Michele Erba** preside del Liceo Parini di Barzanò: «Il nostro scopo è tirar fuori la bellezza che c'è in ogni giovane e ciò può avvenire solo attraverso uno scambio di ascolto, cogliendo le piccole cose». Infine **Laura Arrigoni** docente di IMA: «Sono giovani meravigliosi e ciò non mi stupisce. Sta a noi lasciare spazi liberi per loro, dando la possibilità di esprimersi liberando la creatività».

