



Marco Sala

Gestire il personale per poter sopravvivere

L'industria delle carpenterie metalliche è in costante evoluzione. La continua introduzione di nuove tecnologie e una maggior consapevolezza organizzativa hanno dato forte slancio al settore nonostante gli eventi funesti e imprevedibili degli ultimi anni. Ora però una nuova sfida attende le carpenterie: il calo demografico inizia a sentirsi all'interno delle imprese e tra vent'anni ci saranno sette milioni di lavoratori in meno in Italia rispetto ad oggi. Anche in passato la gestione del personale e della formazione nel mondo delle carpenterie metalliche ha rivestito un ruolo cruciale per garantire la competitività e la qualità di produzione in questo settore, ma ora la penuria di personale disponibile sul mercato del lavoro impone nuove modalità di gestione rispetto al passato e le aziende spesso non hanno le competenze e gli strumenti necessari. Oggi non basta pagare regolarmente gli stipendi e dare aumenti per trattenere i talenti, non è sufficiente avere uffici e capannoni meravigliosi per attrarre nuovi dipendenti, ora i pochi candidati che si presentano alle selezioni hanno diverse proposte in mano e scelgono con maggiore attenzione il nuovo lavoro sostenuti da un'inarrestabile crescita culturale. Ma quanti carpentieri sanno gestire questa situazione? Quanti consulenti del lavoro hanno il tempo di seguire le aziende in queste attività? Doveroso quindi definire, laddove non sia presente, un responsabile del personale che non si occupi semplicemente della burocrazia legata alla gestione delle ferie e delle buste paga. Scegliere sul mercato del lavoro o formare una risorsa interna dedicata è l'avvio di un percorso virtuoso che darà all'azienda un enorme vantaggio competitivo. Partendo dalla ricerca e selezione si può attrarre persone utilizzando metodi professionali di ricerca, scrivendo nel dettaglio la descrizione del ruolo, svolgendo colloqui correttamente e facendo proposte di assunzione

allettanti con strumenti di flessibilità e di welfare convenienti anche per le aziende. Ottenuto un consenso, altra fase complessa è l'inserimento in azienda. Il candidato si trova solitamente buttato all'interno di un vortice all'interno del quale i nuovi colleghi non hanno il tempo, le capacità o le motivazioni per formare e affiancare il neoassunto. La speranza delle aziende è che il candidato riesca ad avere la caparbietà di apprendere in autonomia, invece dovremmo mettere al centro delle nostre attenzioni il talento trovato a fatica. Una volta assunti, i dipendenti dovrebbero essere continuamente stimolati. Ricevere una formazione continua è una delle principali leve motivazionali: dobbiamo ricordarci che le nostre risorse in un mondo che va sempre più veloce non possono smettere di imparare. Oltre alla formazione è necessario costruire un percorso di crescita professionale che tramite l'assegnazione di obiettivi oggettivi e momenti di confronto sui risultati ottenuti possa far sentire le risorse umane in un'organizzazione che li sta facendo crescere come professionisti e come uomini. In ottica di gruppo, per non perdere e attrarre persone è ormai indispensabile lavorare sui comportamenti per migliorare l'ambiente di lavoro, dedicare tempo alla formazione delle soft skills come la comunicazione, la leadership e la gestione del tempo. Nel mondo delle carpenterie metalliche, la formazione e la gestione del personale non è solo una necessità, ma anche un investimento che porta risultati economici e stabilità. Talvolta il primo passo necessario è smettere di pensare che il problema sia legato al fatto che i giovani non vogliono più svolgere attività in ambito metalmeccanico; il secondo è capire che le nuove leve vogliono aziende che li mettano al centro del progetto e li facciano crescere. In conclusione gestire il personale è una professione antica, ma che non è mai stata necessaria come oggi.