

SE LE AZIENDE VANNO A SCUOLA

FORMAZIONE/2 Finita la riorganizzazione, si dovrà affrontare il problema del ricambio generazionale. Ecco come si stanno preparando **Nokia**, **Granarolo** e **Abb**.

■ Scuola e mondo aziendale più vicini per completare la formazione dei ragazzi, fare conoscere loro la realtà imprenditoriale e le sue necessità prima della fine del percorso scolastico. Obiettivo finale: agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. Così sono sempre più numerose le aziende che avviano programmi di formazione con le scuole superiori e le università. C'è chi lo fa per conoscere le nuove generazioni ed entrare in contatto con loro prima di offrire stage e poi assunzioni; chi prende queste iniziative per far conoscere la realtà aziendale ai giovani studenti. E chi per prepararsi al turnover generazionale che inizierà fra cinque anni.

Un esempio viene da **Nokia Italia** che in marzo ha dato il via alla settima edizione del **Nokia** university program (Nup), un progetto ideato nel 2003 con l'obiettivo di offrire agli studenti universitari la possibilità di avere un approccio concreto con il mercato creando, allo stesso tempo, un canale di comunicazione tra l'impresa e l'università.











«Nell'edizione 2010, abbiamo aggiun-

to un'importante novità» precisa Alessandro Mondini Branzi, amministratore delegato di **Nokia** Italia, azienda dove l'età media dei dipendenti viaggia attorno ai 38 anni: «Per la prima volta abbiamo aperto le porte a tutti gli studenti universitari italiani e non solo a quelli di alcuni atenei, come accadeva in passato. Non solo. Quest'anno il progetto vincitore sarà concretamente realizzato. Il tutto viaggia su web, basta andare al sito www.nokia.it/nup».

SELEZIONE. Il tema a cui dedicare i progetti cambia ogni volta e quest'anno è legato alle applicazioni mobile. E non a caso visto che rappresentano il futuro del settore. Inutile dire che il programma consente anche all'azienda di conoscere giovani talentuosi, da inserire poi nell'organico attraverso stage, come già accaduto in passato.

Il turnover manageriale sta invece alla base del programma **YounGranarolo**, lanciato nel gennaio scorso dalla società lattiero-casearia emiliana per reclutare talenti e dotare l'azienda di un vivaio di ra- ▶

Quando finirai gli studi e potrai lavorare sarai:

 Imprenditore	17,1%
 In ricerca perenne di un'occupazione stabile	5,3%
 Lavoratore dipendente presso un'azienda	29,8%
 Lavoratore dipendente presso un'istituzione pubblica europea	3,7%
 Lavoratore dipendente presso un'istituzione pubblica italiana	7,9%
 Libero professionista	24,2%
 Sarò un personaggio della tv/dello spettacolo	3,7%
 Sarò un personaggio dello sport	2,8%
 Disoccupato	0,8%
 Altro	4,7%
 Totale	100,0%

gazzi interessati a costruire il proprio futuro insieme alla società.

Con questo progetto Granarolo si è impegnata ad assumere in 24 mesi 20 giovani neolaureati senza esperienza, ma motivati a lanciarsi in una prospettiva manageriale di lungo periodo. Due sono già assunti, «ma sono ancora aperte le selezioni per altre aree funzionali come amministrazione e finanza, assicurazione qualità, ricerca & sviluppo, marketing, vendite e controlling, manufacturing ed engineering» aggiunge Claudio Leandri, hr manager della società.

TECNICI STRANIERI. E a livelli più bassi? «Il mercato sta cambiando» continua Leandri «e ci stiamo aprendo anche noi, al livello di operai tecnici, ad assunzioni di personale extracomunitario, vista la difficoltà di trovare personale tecnico come manutentori industriali e tecnici degli impianti. Quando esistevano i centri di formazione professionale, queste problematiche non c'erano. Oggi, invece, il training grava sulle spalle delle imprese».

Per il problema formativo, **Abb Italia** ha trovato la soluzione. La società, che opera nelle tecnologie per l'energia, l'anno scorso ha assunto 202 periti elettronici, elettrotecnici e meccanici e laureati in ingegneria, di cui 14 alla prima esperienza. «Ma abbiamo avviato anche 115 stage di sei mesi» dice Gian Francesco Imperiali, presidente di Abb Italia. «Anzi, posso dire che gli stage spesso sono stati l'antimera delle assunzioni». E per stabilire un ponte con la scuola, la multinazionale ha avviato da tempo una serie di iniziative. Alcune solo per presentare l'azienda e la sua attività. Altre invece sono partnership con alcuni atenei, finalizzate alla condivisione di parte dei suoi progetti di ricerca e sviluppo.

Ma di che professionalità avranno bisogno in futuro le aziende? Più che al curriculum scolastico guarderanno molto alla capacità di relazionarsi e di lavorare in gruppo. «L'aspetto caratteriale e l'apertura mentale sono due qualità che verranno sempre più prese in considerazione in futuro» afferma Mondini Branzi. Anche perché la formazione è data per scontata. E deve essere di qualità. **(n.a.)**