

di Stefano Sagrestano

Tutto sul 'capitale umano' il vero tesoro di ogni azienda

IL CLUB HR COMPIE 20 ANNI

Donesana di Coim è la coordinatrice
Le aziende devono essere attrattive
e non si parla solo di aspetto economico

Un club destinato a diventare sempre più strategico, per le grandi aziende, ma soprattutto per le piccole e medie imprese, che magari non hanno un settore prettamente dedicato alle risorse umane. Quest'anno l'HR club dell'Associazione Industriali di Cremona spegne le 20 candeline. Alla guida c'è **Michela Donesana** che appunto lavora nelle risorse umane di Coim Offanengo, un colosso della chimica. «È un impegno che mi sono presa solo per questo 2025», precisa Donesana. Al suo fianco **Lorenzo Ghirardi** di Csm Italia e **Elder Dolci** della Bettinelli fratelli spa, completano il comitato organizzativo del club.

«Il nostro scopo – racconta Donesana – è mettere in comune le esperienze di aziende più strutturate con quelle dove magari è la figura amministrativa che si occupa di selezione del personale, reclutamento e assunzioni. Negli ultimi anni le risorse umane stanno assumendo un ruolo sempre più centrale nel lavoro delle aziende. Le necessità delle nuove generazioni non sono più quelle del passato. Gli imprenditori stessi se ne devono rendere conto. Una volta il neo assunto faceva carriera in azienda e ci restava sino alla pensione, magari anche per 30 o 40 anni. Adesso contano altri fattori, non solo la retribuzione. C'è chi preferisce guadagnare meno ma non lavorare su tre turni, dunque compreso quello notturno. Il nostro compito è tradurre questi concetti all'imprenditore che non di rado appartiene ad una generazione che concepiva come principale attraction l'aumento di stipendio».

Senza dimenticare le difficoltà che si incontrano nel reperire sul mercato figure qualificate. Ormai sono decine le aziende che formano il proprio personale internamente e dunque prevedono benefit di vario genere, di carattere sociale e anche legati al benessere della persona, per riuscire a trattenere quello che, anche sulla scorta del successo di una



Elder Domenico Dolci, Michela Donesana e Lorenzo Ghirardi

recente pellicola, viene definito il 'capitale umano'.

«Per quanto riguarda il personale straniero in determinate mansioni – prosegue la referente del club – è decisivo che sappia bene la lingua, per esempio per poter seguire le istruzioni in caso di emergenze. Passando alle figure professionali in determinati settori c'è ad esempio una scarsità di meccanici. Per queste e altre competenze siamo in stretto contatto con Associazione Industriali, scuole superiori e corsi Its per lavorare sulla formazione. Poi le aziende devono essere attrattive e qui torniamo al discorso dei benefit non necessariamente o comunque non solo di carattere economico».

Nel calendario del club ci sono incontri in presenza. I partecipanti vengono ospitati dalle stesse aziende del territorio, avendo così la possibilità di toccare con mano i vari aspetti legati alla gestione e al reclutamento del personale.



Uno degli ultimi incontri del club che si è svolto alla Coim di Offanengo



Nel calendario del club sono previsti incontri in azienda. I partecipanti vengono ospitati nelle sedi e hanno la possibilità di toccare con mano i vari aspetti legati al reclutamento e alla gestione del personale»

«Vogliamo un approccio molto pratico, più che teorico», sottolinea Donesana. Un utile confronto sul campo che permette un approccio empirico che può magari essere facilmente esportato nella propria realtà. Non mancano, inoltre, incontri da remoto, ad esempio per conferenze in cui vengono invitati degli specialisti, per parlare anche di novità normative.

«Nel corso dell'anno affrontiamo svariati temi tecnici, come quelli legati alle buste paga, dunque facciamo formazione per chi se ne occupa – prosegue Donesana –: non dimentichiamo che in Italia la complessità di quest'ultimo settore è davvero tra le più alte d'Europa e bisogna fare i conti con continui aggiornamenti, a volte non sempre di facile applicazione. Ci sono stipendi che si possono di fatto definire ad personam, soggetti a molteplici variabili. Per parte nostra su questi argomenti c'è massima collaborazione con gli isti-

tuti di riferimento e con l'Associazione industriali per capire veramente quali siano le necessità che possono portare benefici all'azienda».

Un impegno insomma che va anche nella direzione di 'fidelizzare' il personale, puntando sull'innovazione e sull'attenzione al welfare aziendale. Il tutto per rispondere a nuove sfide e per evitare turn over non sempre facili da gestire. «L'area delle risorse umane non è solo deputata a seguire l'ingresso di un lavoratore in una realtà produttiva – conclude Donesana – ma deve occuparsi anche della continuazione del rapporto durante la storia lavorativa del dipendente, ancor di più nel caso in cui dovessero subentrare dei cambiamenti in azienda nel corso degli anni, ad esempio una ristrutturazione».

Anche le imprese possono ovviamente aderire al club, scegliendo se aprire le proprie porte a visite guidate.