



IMPRESE & LAVORO



«Non c'è buona economia senza buoni imprenditori» PAPA FRANCESCO

LA RIPRESA NEL POST COVID UNA RIVOLUZIONE DOLCE

Danilo Dadda, direttore generale di Vanoncini, sui percorsi per valorizzare le risorse umane, a partire dai giovani
«Occorre far esplodere la potenzialità di ogni persona. La scuola punti sulle attitudini, non solo sulle competenze»

MARIA GRAZIA GISPI

Assunto anni fa come tecnico di cantiere alla Vanoncini di Mapello, Danilo Dadda oggi è uno dei soci e direttore generale dell'azienda attiva nel settore dell'edilizia sostenibile. Nel 2020 il fatturato è stato di 29 milioni e le previsioni per il 2021 stimano una crescita che porterà Vanoncini a 36 milioni. Inoltre, attraverso Osm Edilizia, Danilo Dadda si occupa anche di affiancare gli imprenditori nella loro crescita professionale. Sull'idea della rivoluzione dolce del capitale umano.

Qual è l'esperienza che l'ha condotta ad occuparsi di formazione?
Gli errori che ho fatto nel corso di una vita. Senza rendercene conto, con l'intenzione di fare bene, non valorizziamo gli altri, i giovani, spesso quelli che ci sono più vicini. Nel guidarli finiamo per svuotarli delle loro risorse, si deve invece agire per far esplodere le potenzialità che ogni persona porta con sé. Questo sguardo nuovo che ho conosciuto nel corso della mia vita ha cambiato il mio modo di essere imprenditore e anche genitore. Ha dato straordinari risultati positivi e ho pensato di dividerlo con altri, come consulente.

Il tema delle risorse umane è, in questo momento, tra i più complessi per le imprese italiane, non si trova personale adeguato alle necessità, quali sono i nodi?
L'orientamento che richiede tempo, investimenti e attenzioni specifiche. Sono i ragazzi delle superiori o anche un poco più giovani quelli che si trovano nel periodo giusto per indagare le loro caratteristiche personali, le attitudini, quello per cui saranno felici e a cui dedicarsi. Sono in quel momento della vita in cui si è incerti, nel senso che si attraversa un momento di dubbio costruttivo su chi si vuole essere, ci si interroga sul proprio futuro. Ancora non si conoscono completamente. Ecco, in quella fase possiamo aiutarli a capire quali sono le loro caratteristiche più forti sulle quali costruire una vita e un futuro professionale.

Come si realizza concretamente un accompagnamento di questo tipo?
Servono strumenti e competenze da parte di insegnanti e genitori, le persone chiave che



Danilo Dadda, direttore generale di Vanoncini

possano aiutarli a riconoscere le loro attitudini, a individuare i loro spazi di miglioramento e da quelli cominciare dei percorsi.

A scuola le persone sviluppano il miglior potenziale che hanno in sé e si preparano a proseguire nel mondo nel modo corretto se il percorso didattico e la loro formazione in generale fanno leva sulle loro attitudini migliori, questo farà di loro dei professionisti e dei collaboratori eccezionali.

Cosa ostacola questo passaggio che dovrebbe essere la normalità?
Per quello che ho visto come imprenditore e come papà si tende a generalizzare, a costruire un sistema formativo standard, puntando più sulle competenze che sulle attitudini. Le materie da studiare sono le stesse, per tutti, ma i ragazzi e le ragazze hanno inclinazioni diverse e si dovrebbe poter accogliere questa pluralità con percorsi diversificati, dopo una maggiore analisi, più attenta.

Un orientamento efficace potrebbe aiutare a colmare quel gap tra ricerca di personale e offerta di profili in uscita dalla scuola?
Si risolve andando alle origini, dobbiamo chiedere ai ragazzi qual è il loro sogno, ci sono gli strumenti per farlo che noi in

azienda abbiamo. Attraverso le giuste domande si può cominciare a intraprendere un percorso che deve diventare per loro molto entusiasmante, per aiutarli a diventare individui innamorati pazzi di quello che fanno. Per questo si cercano anche testimonial che attraggano i ragazzi verso le diverse opportunità professionali.

Quali sono gli strumenti che avete in azienda?
"I profile" è uno strumento

IL PERCORSO

Edilizia più sostenibile



L'avvio
Costruzioni a secco

L'azienda di Mapello è da 30 anni leader delle costruzioni a secco. Una storia inizia nel 1981 quando Pietro Antonio Vanoncini, precursore dei temi della sostenibilità, fondò la società di cui ora è presidente, dopo studi in fisica e anni di lavoro nel settore metallurgico.

tecnologicamente sofisticato, proviene dagli Stati Uniti ed è stato rielaborato in chiave italiana. Consente, attraverso un gran numero di domande, di valutare le potenzialità delle persone e in particolare dei ragazzi. Per noi è un modo per valutare i potenziali collaboratori. La piattaforma elabora un profilo che evidenzia i punti di forza e le aree di possibile miglioramento e su quelle, in azienda, avviamo dei percorsi formativi specifici.



Formazione
Tecnologie

Vanoncini organizza per i tecnici del settore corsi, seminari, convegni e workshop, per contribuire a rilanciare le costruzioni verso una rinascita tecnologica. I temi sono quelli dell'edilizia sostenibile, con il Politecnico, gli ordini professionali, le istituzioni.

LA SCHEDA

L'AZIENDA
Impresa edile specializzata nella tecnica costruttiva a secco, Vanoncini ha sviluppato anche l'ambito di rivendita di materiale tecnologicamente avanzato per l'edilizia. Tecnologia cardine della filosofia aziendale è il Sistema struttura e rivestimento che consente altissimi livelli d'isolamento termo-acustico e leggerezza delle componenti utilizzate, caratteristica molto apprezzata in caso di sopraelevazioni o ristrutturazioni. Oltre alla sede di Mapello in provincia di Bergamo, è a Rho, Pantigliate e Carate Brianza. L'ufficio tecnico valuta interventi specifici e personalizzati riguardanti in particolare l'efficientamento degli edifici.

Per esempio?

Chi si candida presso la nostra azienda entra nella piattaforma, carica il curriculum e risponde alle domande. Dal suo profilo possiamo riconoscere se è portato per il settore commerciale oppure per un lavoro tecnico, ma anche se ha principi etici e morali tali da entrare in una squadra di lavoro o se è in grado di gestire altre persone oppure, dalla definizione del profilo, possiamo comprendere se si tratta di una persona che tendenzialmente preferisce farlo il lavoro e non farlo fare. Si tratta di uno strumento funzionale per la costruzione del gruppo di lavoro ma utile anche per assecondarne i sogni, le aspettative e gli obiettivi delle persone.

Chi state cercando in questo momento?

Attualmente ci sono 12 posizioni aperte. Le figure che cerchiamo sono di tipo amministrativo, tecnico e consulenti commerciali. Riceviamo circa 500 candidature al mese. Nell'ultimo anno abbiamo assunto 30 persone con un'età media di 25 anni.

Come vengono inseriti in azienda?
Abbiamo una Academy interna che si occupa in modo sistema-

tico di formazione, sia per i neo assunti che per l'aggiornamento in itinere. Ci riuniamo a vari livelli in modo sistematico, ma quando una nuova risorsa entra nella squadra segue un percorso specifico, secondo un piano di inserimento strutturato che dura tre mesi. Dei tutor nei vari reparti trasferiscono le competenze perché la nuova persona abbia da subito una conoscenza dei diversi ambiti che incrocerà nel corso del suo lavoro, qualunque sia poi la sua posizione definitiva.

Un investimento importante, con il rischio che in seguito le persone formate si spostino altrove; avete un turn over importante?

Le difficoltà nel trovare personale le sentiamo anche noi, in questo periodo e nei prossimi anni il capitale umano sarà sempre più prezioso e ci rendiamo conto che trovare le persone giuste è sempre più difficile. Oggi un ragazzo sta poco sul mercato del lavoro, viene subito assorbito dalle necessità e anche per noi non è facile. Proprio per questa ricerca spasmodica di personale qualificato, le persone si muovono più volentieri rispetto a prima quando c'era una certa staticità. Oggi il turn over è importante anche per l'accelerazione di certi percorsi che creano difficoltà ad alcuni.

Quali sono le difficoltà e quali i percorsi in accelerazione che le creano?

L'innovazione digitale, i nuovi materiali e tecniche, ma solo il parte, il turn over nella nostra azienda è dovuto anche all'accelerazione impressa ad alcuni aspetti legati alle relazioni umane all'interno della squadra di lavoro. Si sono poste al centro le persone e non tutti riescono a stare in questa modalità nuova. La rivoluzione dolce del capitale umano innesca meccanismi per cui chi è più elastico riesce ad adeguarsi, altri possono far fatica e da questo nasce un ricambio.

Ma questa modalità ha anche avuto risvolti positivi per i risultati sul lavoro?

Abbiamo avuto un buon fatturato nel 2020 e le stime ci dicono che nel 2021 cresciamo ancora. Direi di sì, l'attenzione alla formazione e la cura per le persone le fa stare meglio e le rende più interessate agli obiettivi, più produttive, partecipi dei risultati collettivi.