



## ESG89 MADE in UMBRIA - Lanzillo (Deloitte Private): “Le aziende sono un pilastro nella formazione dei giovani. La multigenerazionalità nutre la forza lavoro”



*(Ernesto Lanzillo, Deloitte Private Leader)*

**Lavori in corso per MADE in UMBRIA, il tradizionale GLOCAL ECONOMIC FORUM ESG89 di fine anno in programma il 27 e 28 novembre a Foligno, presso l’Auditorium di San Domenico.**

In un momento storico multigenerazionale e globalizzato, le aziende svolgono un ruolo importante nella formazione dei giovani talenti che alimentano la contaminazione tra esperienza e competenze.

Di seguito l’intervista a **Ernesto Lanzillo**, Deloitte Private Leader e relatore del Forum Made in Umbria di ESG89.

**Best Managed Companies Award di Deloitte Private ha premiato le due aziende umbre Manini Prefabbricati e Susa. Quali sono gli esiti più significativi ottenuti da questa VII edizione e cosa può dirci in merito ai risultati riportati dalle aziende Made in Umbria?**

*"A Palazzo Mezzanotte, sede di Borsa Italiana Elite – Gruppo Euronext, abbiamo premiato 67 aziende che rappresentano l'eccellenza del nostro tessuto imprenditoriale. Tramite l'analisi dei parametri di selezione, cruciali per una gestione di impresa di successo, e che caratterizzano il Premio Best Managed Companies ('Strategia', 'Competenze e Innovazione', 'Impegno e Cultura Aziendale', 'Governance e Misurazione delle Performance', 'Corporate Social Responsibility', 'Internazionalizzazione e Filiera'), la Giuria del Premio ha premiato aziende che già facevano parte di questo percorso di crescita pluriennale, a dimostrazione di come tale premio valorizzi una gestione aziendale virtuosa nel tempo, a cui si sono aggiunte nuove realtà di altissimo profilo.*

*Oltre un quinto delle premiate, infatti, sono aziende che si sono unite quest'anno, in virtù della loro capacità di gestione solida e ambiziosa. Le aziende BMC sono presenti da Nord a Sud, sono più numerose in Lombardia (25% del totale), Emilia-Romagna (22%) e in Veneto e Piemonte (entrambe 10%); il 49% delle BMC sono imprese del settore*



manifatturiero ed il 76% delle stesse prevede una crescita del fatturato nel prossimo anno.

Circa 3 aziende su 5 sono a conduzione familiare, il 45% ha partecipato al programma ELITE-Gruppo Euronext, 1 su 10 è quotata in Borsa e il 13% è partecipata da un fondo di Private Equity.

Le aziende umbre premiate sono Manini Prefabbricati e Susa e si sono distinte nella capacità di valorizzare competenze ed innovazione, in particolare di processo e prodotto, che le rendono sempre più sostenibili e tecnologiche. Particolarmente attente alla gestione del personale, si sono distinte per una chiara visione strategica per lo sviluppo di breve e lungo termine".



**In un contesto aziendale sempre più caratterizzato dalla presenza di diverse generazioni, quali sono le migliori strategie per creare un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante? Come si possono valorizzare le competenze di ciascuna generazione e facilitare la collaborazione?**

"La multigenerazionalità della forza lavoro caratterizza questo momento storico, con presenza di anzianità appartenenti a generazioni con stili di lavoro ed aspettative differenti; privilegiare una generazione rispetto alle altre significa perdere l'opportunità di mantenere motivata una parte anche significativa dei propri dipendenti (Boomer e Millennial) o di non attrarre la nuova generazione (GenZ) che sta alla base dello sviluppo futuro della forza lavoro di ogni azienda.

La nostra esperienza e le survey internazionali a cui abbiamo accesso indicano che una gestione vincente della multigenerazionalità dei dipendenti debba prevedere attività di scambio di competenze e di esperienza, in modo da far sì che ciascun dipendente possa essere 'mentore' e 'mente'.

La natività digitale della GenZ e l'attenzione alla sostenibilità ed work life balance deve essere, dai dipendenti di quella generazione, trasmessa alle generazioni di maggiore esperienza, in modo da portare queste ultime ad essere al passo con i tempi, ma nello stesso tempo i dipendenti di esperienza devono potere trasferire ai giovani l'attaccamento al brand e i valori di legacy che motivano la loro permanenza in azienda



*per lungo tempo e consentono alla stessa di operare con qualità costante nel tempo.*

*Sessioni interattive, dove le generazioni di dipendenti si alternano nel ruolo di 'mentor' e 'mentee', consentono di amalgamare le attitudini e rendere meglio percepite, da tutti, le scelte organizzative volte a premiare gli stili di lavoro differenti per anzianità".*

**Considerando le trasformazioni digitali e l'evoluzione delle competenze richieste dal mercato, qual è il ruolo delle aziende nell'incentivare l'occupazione giovanile? In che modo Deloitte Private supporta lo sviluppo professionale dei giovani e facilita il loro inserimento nel mondo del lavoro?**

*"Le aziende sono un pilastro fondamentale della formazione delle nuove generazioni (GenZ e Gen Alfa) e ciò non solo per il ruolo di diffusori di competenze specifiche ma come promotori di disciplina e sano modo di affrontare le sfide della vita e l'attaccamento al territorio.*

*La partecipazione delle aziende alla formazione delle nuove generazioni, con Academy Aziendali, ITS, percorsi formativi territoriali, è quindi essenziale per consentire che l'istruzione scolastica possa essere 'portata a terra' e resa coerente con le esigenze produttive del nostro paese.*

*Deloitte è palestra per 14.000 persone, di cui circa l'80% con età media inferiore ai 30 anni, e con i suoi 24 uffici italiani si pone l'obiettivo di indirizzare i giovani verso una conduzione di vita disciplinata, etica e inclusiva, nel rispetto del proprio territorio e con l'attenzione allo sviluppo dello stesso.*

*L'apertura a Bari di un ufficio che viene definito 'Next Hub' per la sua essenza di palestra di formazione delle 'generazioni Next', destinato a ospitare oltre 2000 giovani nei prossimi due anni, deriva dalla intenzione nel valorizzare le competenze delle Università del Sud Italia, consentendo ai giovani dipendenti di mantenere le loro radici nel territorio di appartenenza, con prospettive di sviluppo e crescita che sanano divari territoriali atavici che caratterizzano il nostro stivale".*

Di Claudia Boccucci  
(Riproduzione riservata)

Per inviare comunicati stampa alla Redazione di CUOREECONOMICO:

cuoreeconomico@esg89.com

WHATSAPP Redazione CUOREECONOMICO: 327 70234751

Per Info, Contatti e Pubblicità scrivere a: customer@esg89.com

