



**COMPETENZE  
MANAGERIALI PER  
ACCRESCERE  
L'ATTRATTIVITÀ DELLE  
IMPRESE VERSO LE  
NUOVE GENERAZIONI**

# IL PROGETTO

Servizi Confindustria Bergamo e Servizi Confindustria Varese promuovono il progetto di **Fondirigenti** "*Iniziativa strategica: Competenze manageriali per accrescere l'attrattività delle imprese verso le nuove generazioni*" (codice IS\_07\_2024, CIG B2B8050B71) con l'obiettivo di supportare i manager aziendali nell'acquisizione di **competenze** utili ad **attrarre** le **nuove generazioni**.

## OBIETTIVI

L'iniziativa strategica mira a promuovere l'**innovazione** e la **crescita** delle **competenze manageriali** dei territori di Bergamo e Varese sul tema della **attrattività** delle imprese verso le nuove generazioni.

Nello specifico, le attività hanno l'obiettivo di:

- Accrescere le conoscenze relative al contesto del mercato del lavoro specificatamente sui territori di Bergamo e Varese
- Aumentare la sensibilizzazione di manager e dirigenti circa la tematica dell'attrattività delle imprese
- Identificare un modello di attrattività che faciliti l'inserimento delle nuove generazioni e che sia coerente con le priorità di sviluppo delle organizzazioni manifatturiere
- Sviluppare un prototipo formativo per la crescita delle competenze di manager e dirigenti funzionale allo sviluppo dell'attrattività delle imprese

# LE FASI



## ANALISI DI MERCATO

per analizzare i modelli di attrattività delle aziende verso le nuove generazioni e i nuovi valori dei giovani a livello nazionale e territoriale



## SURVEY SULLE COMPETENZE

di manager e dirigenti rispetto alla gestione dei giovani in azienda, la scarsa reperibilità delle risorse e il livello di attrattività delle aziende verso le nuove generazioni



## FOCUS GROUP

con le aziende coinvolte nel progetto per un confronto sui processi di attrazione dei giovani oltre che delle competenze manageriali



## ANALISI SUL CAMPO

casi aziendali per l'identificazione di modelli di sviluppo delle competenze manageriale e per colmare il gap in termini di gestione e rafforzamento dell'attrattività delle imprese



## MODELLO DI COMPETENZE

Predisposizione di un modello di competenze per manager e dirigenti delle aziende necessarie per rendere l'azienda costantemente attrattiva



## "CASSETTA DEGLI ATTREZZI"

Allo scopo di supportare manager e dirigenti nella messa a punto dei modelli, tecniche, strumenti operativi e canali per attrarre, selezionare, formare e trattenere i giovani in azienda



## PROTOTIPO FORMATIVO

Per lo sviluppo delle competenze utile ad accrescere il grado delle attrattività delle imprese e a mitigare il mismatch di competenze tecniche sul mercato

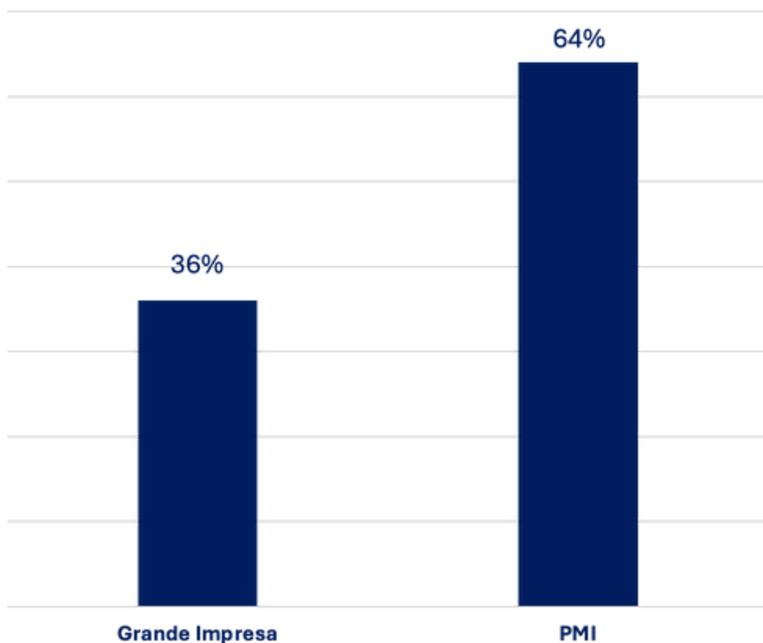


## REPORT FINALE

Validazione, elaborazione e diffusione dei risultati ottenuti

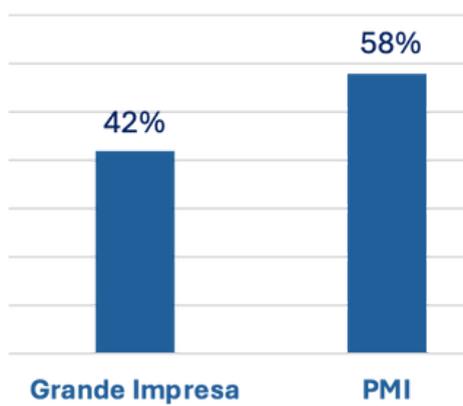
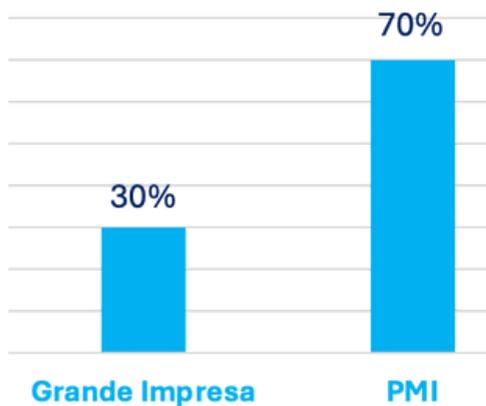
# RISULTATI SURVEY - FASE 2

## D.1 | Dimensionamento delle aziende



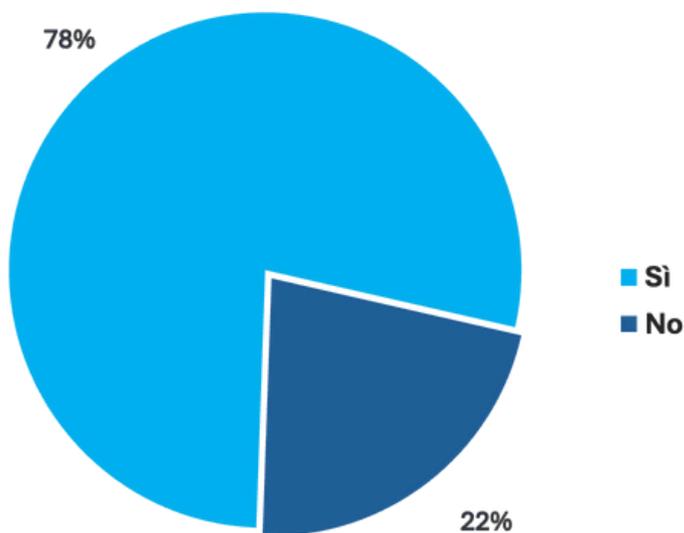
### Bergamo

### Varese

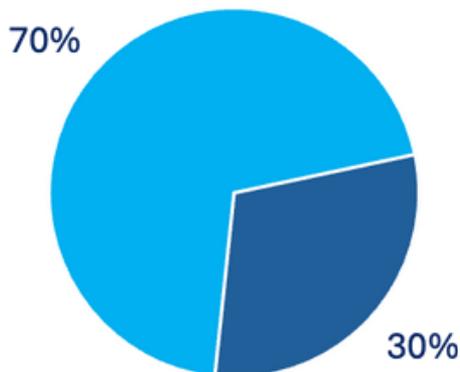


# RISULTATI SURVEY - FASE 2

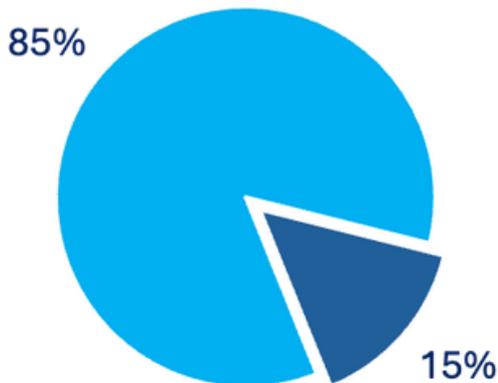
## D.2 | Aziende aderenti a Fondirigenti?



### Bergamo

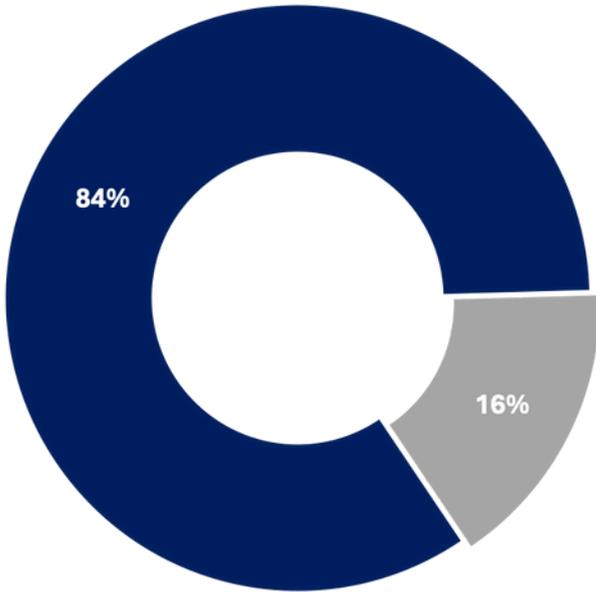


### Varese



# RISULTATI SURVEY - FASE 2

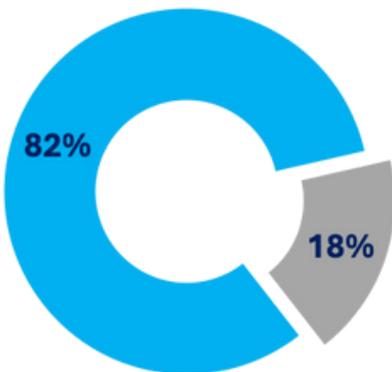
## D.3 | Aziende con almeno 1 dirigente



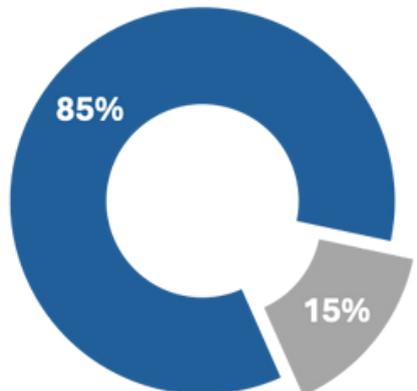
■ Aziende con almeno 1 dirigente inquadrate

■ Aziende senza dirigenti inquadrate

### Bergamo

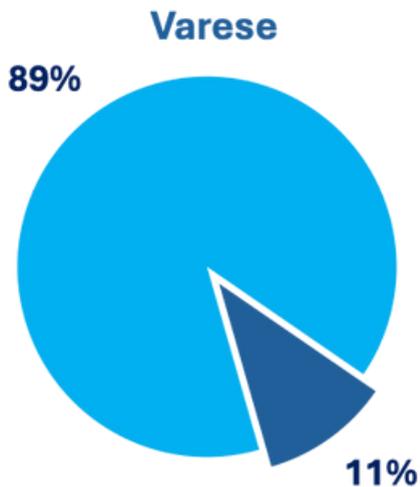
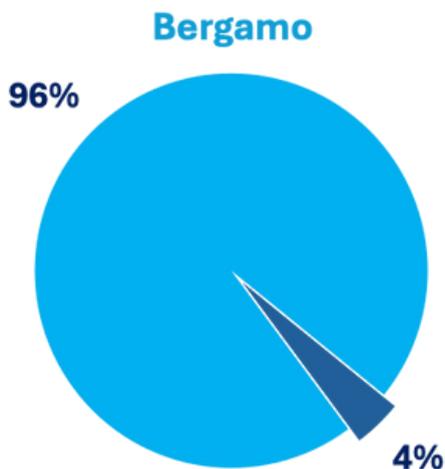
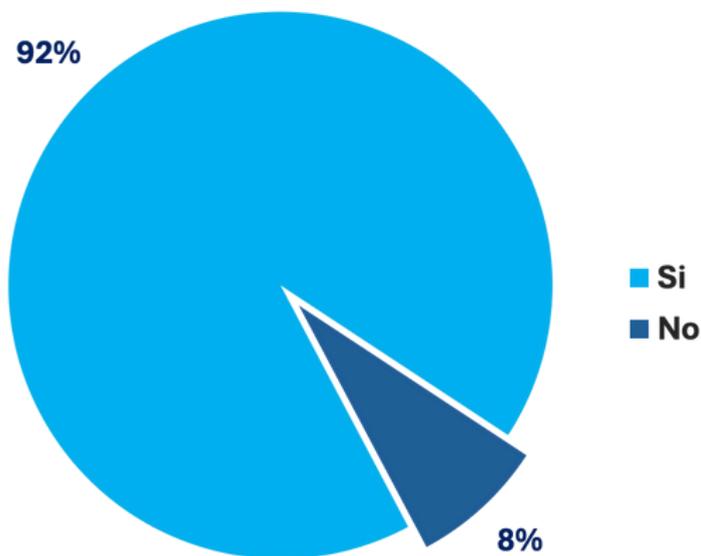


### Varese



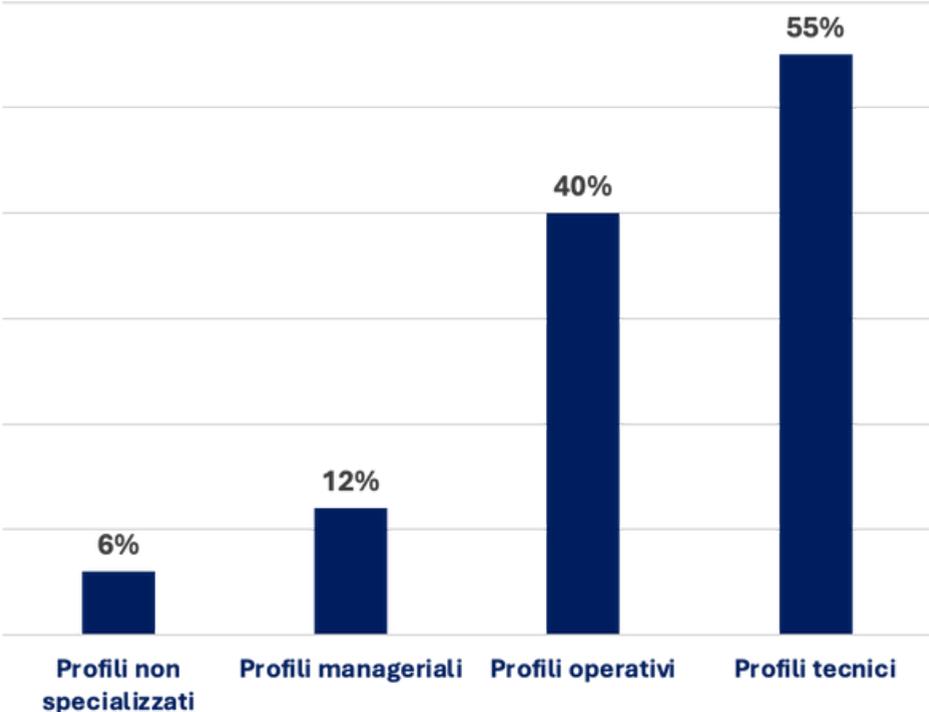
# RISULTATI SURVEY - FASE 2

D.4 | Nell'ultimo anno, l'azienda ha previsto inserimenti di risorse umane?

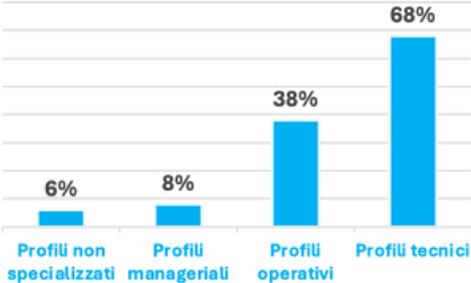


# RISULTATI SURVEY - FASE 2

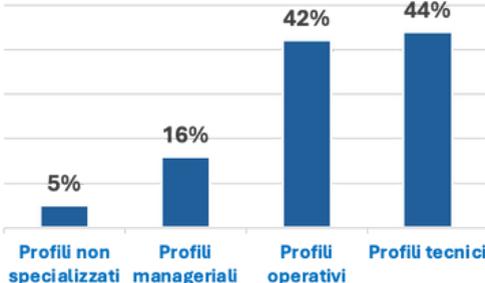
## D.5 | Su quali famiglie professionali?



### Bergamo

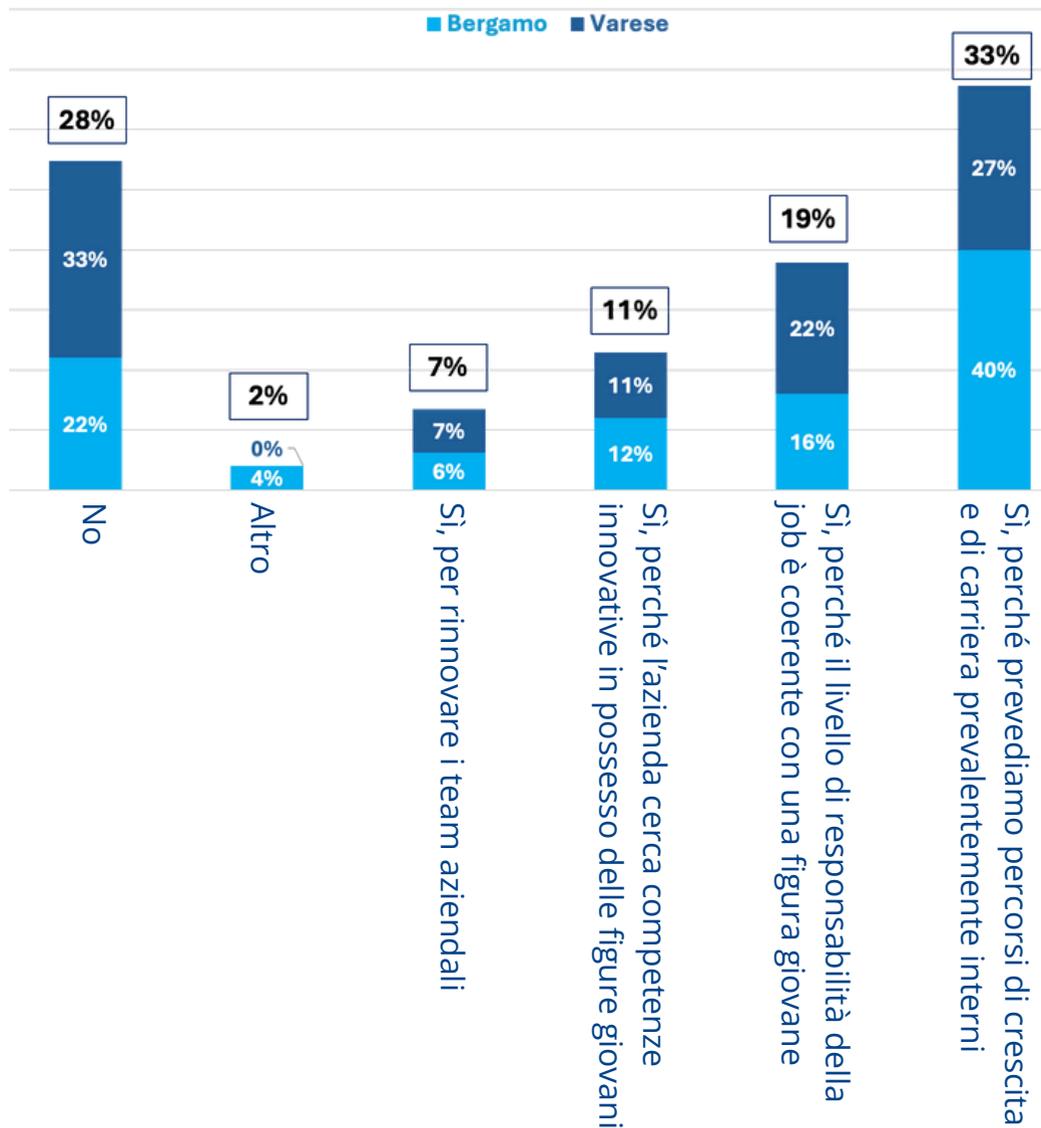


### Varese



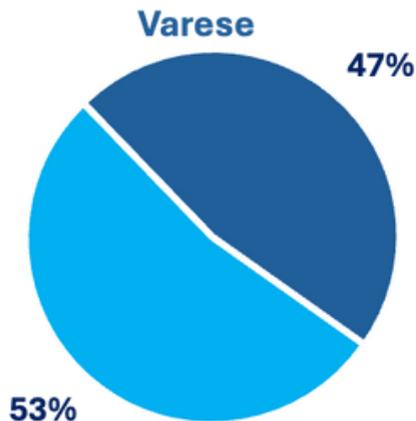
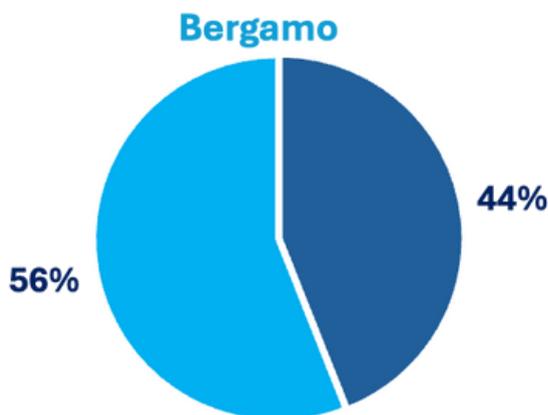
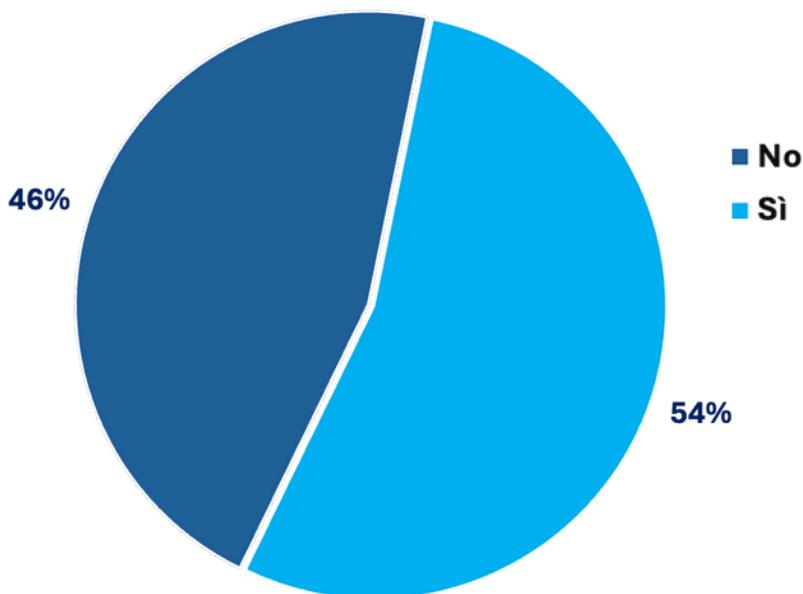
# RISULTATI SURVEY - FASE 2

D.6 | Nell'ultimo anno, l'azienda ha avviato azioni di selezione rivolti specificatamente a giovani (neo diplomati / neo laureati)?



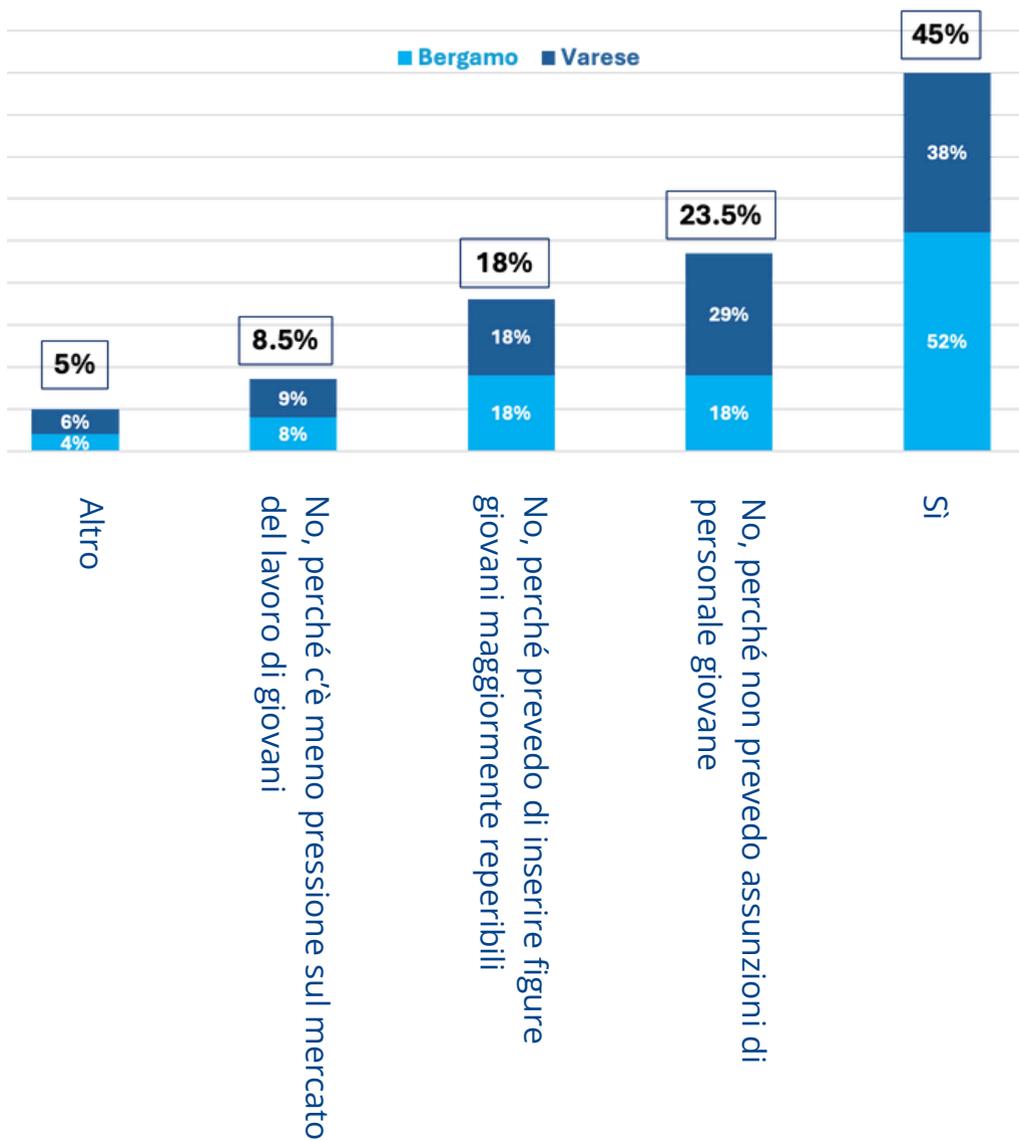
# RISULTATI SURVEY - FASE 2

D.7 | Rispetto alle nuove generazioni la tua azienda nell'ultimo anno ha avuto particolare difficoltà nella fase di selezione (neodiplomati / neolaureati)?



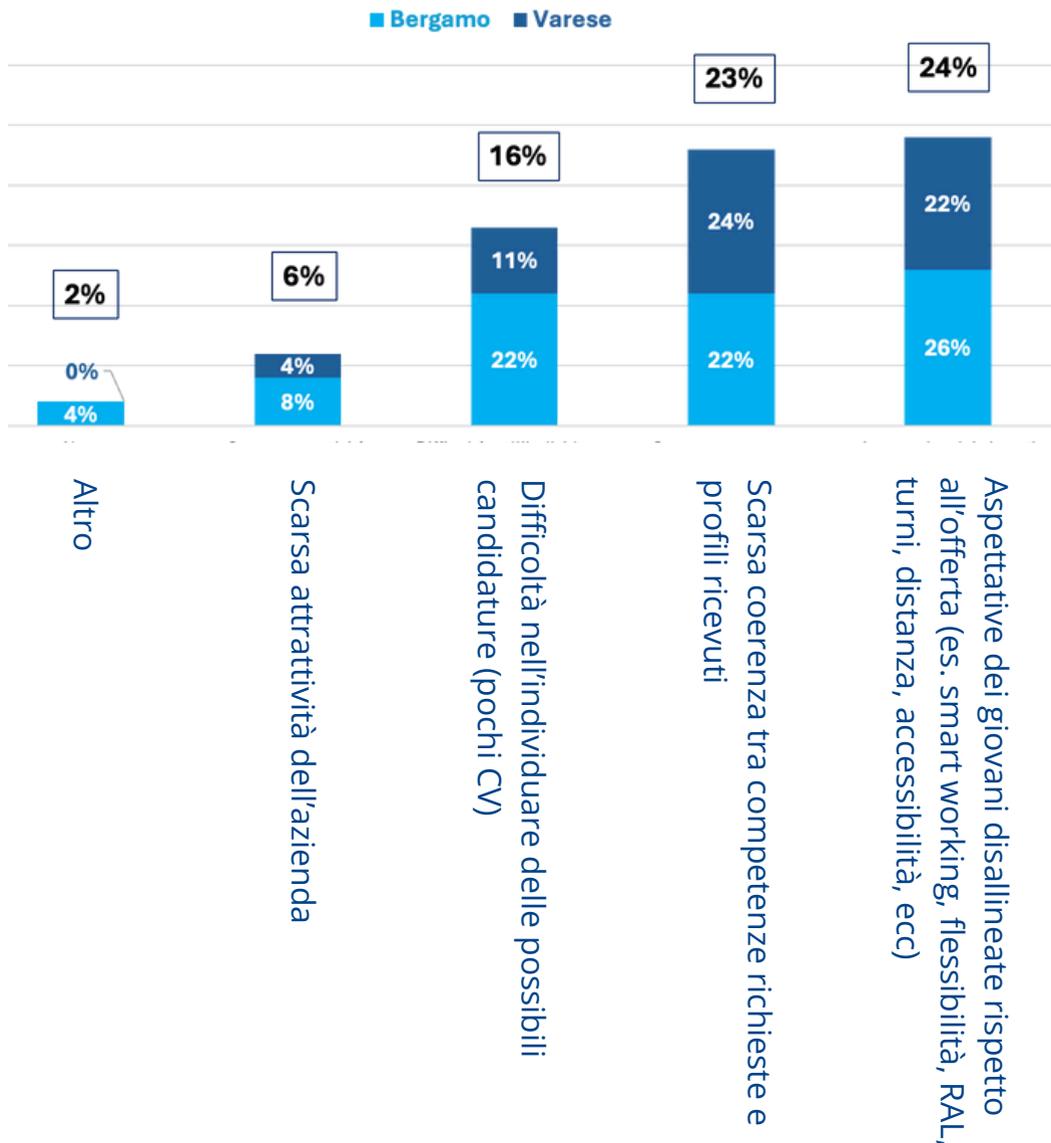
# RISULTATI SURVEY - FASE 2

## D.8 | Prevedi difficoltà nell'inserimento dei giovani nel 2025?



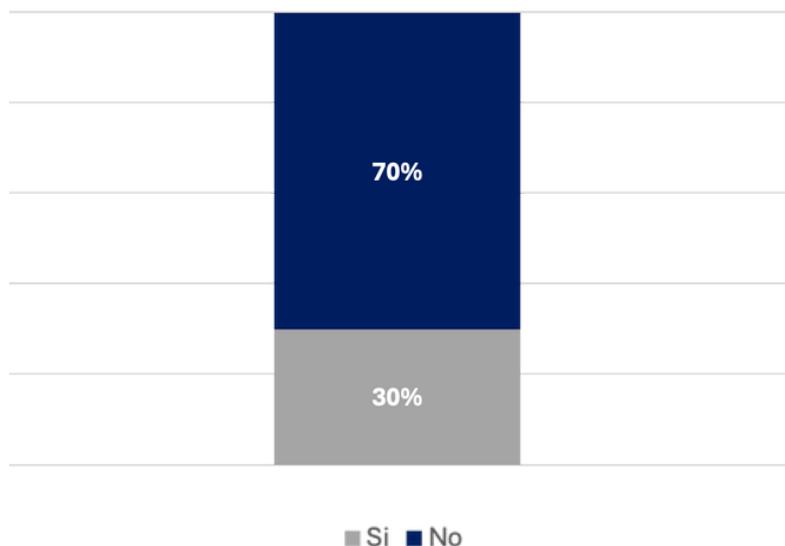
# RISULTATI SURVEY - FASE 2

D.9 | In generale, quali sono le maggiori difficoltà riscontrate nella fase di selezione dei giovani?

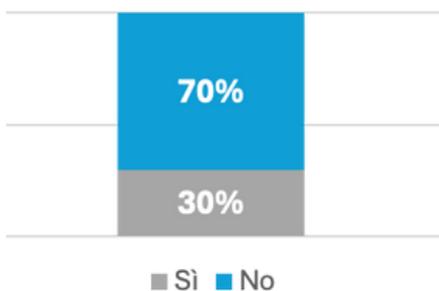


# RISULTATI SURVEY - FASE 2

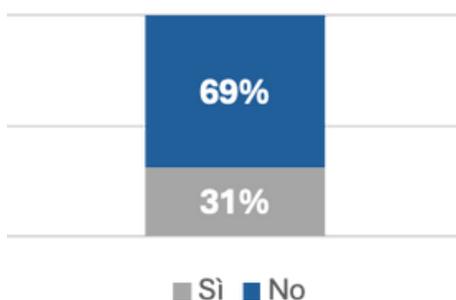
D.10 | La tua azienda, negli ultimi due anni, ha avuto difficoltà nel trattenere le nuove generazioni (neodiplomati/neolaureati)?



## Bergamo

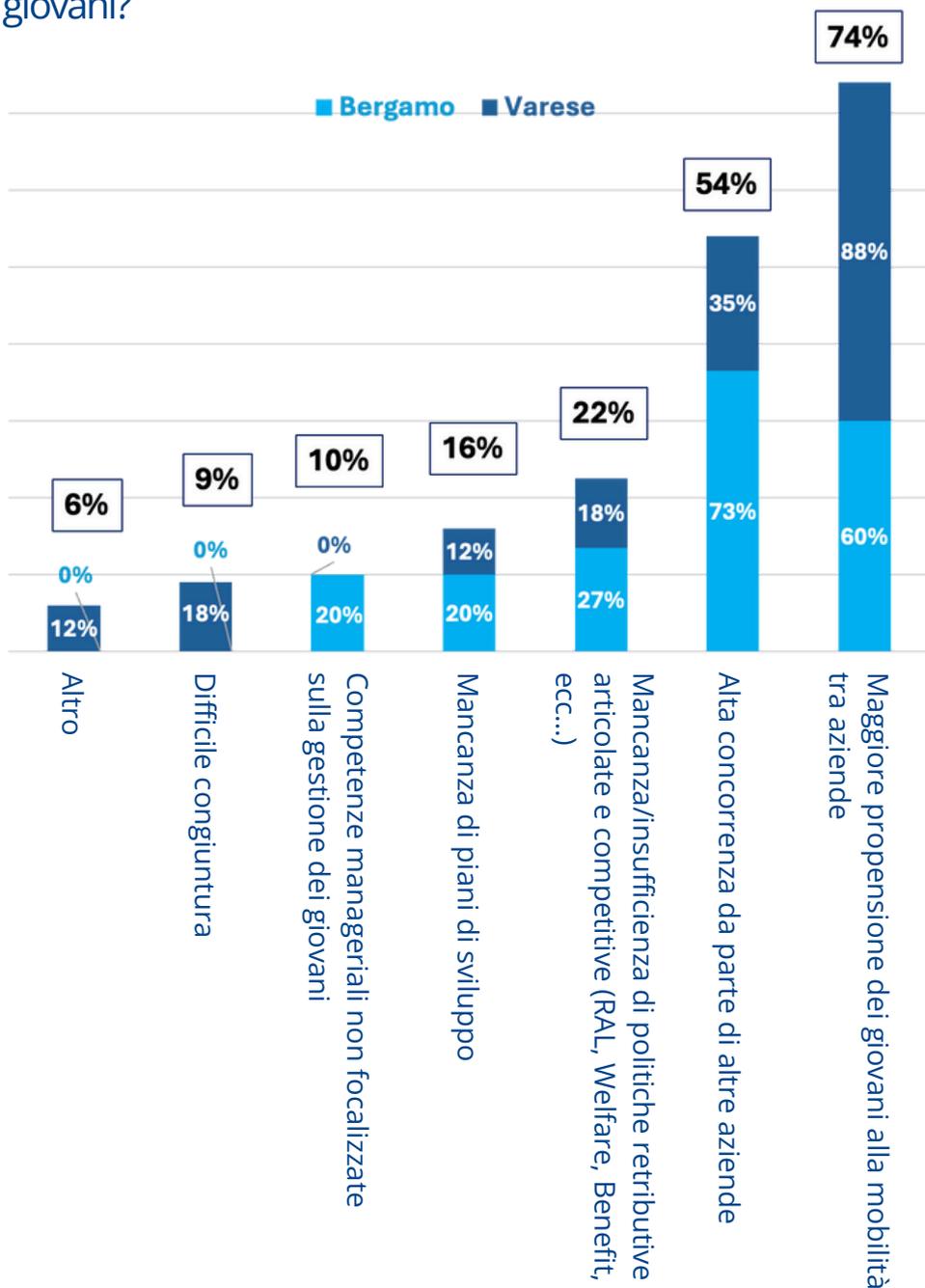


## Varese



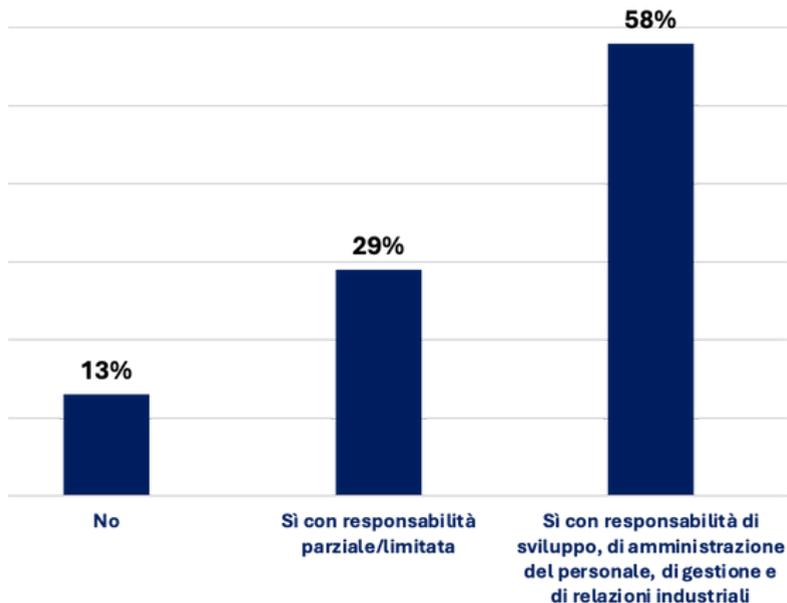
# RISULTATI SURVEY - FASE 2

D.11 | Quali sono le maggiori difficoltà riscontrate nel trattenere i giovani?

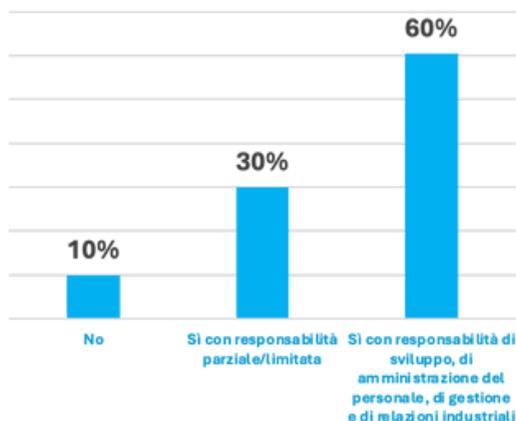


# RISULTATI SURVEY - FASE 2

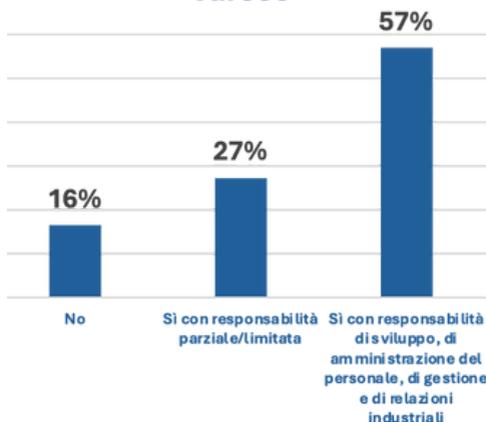
D.12 | Esiste un HR o funzione HR nella tua azienda?



## Bergamo

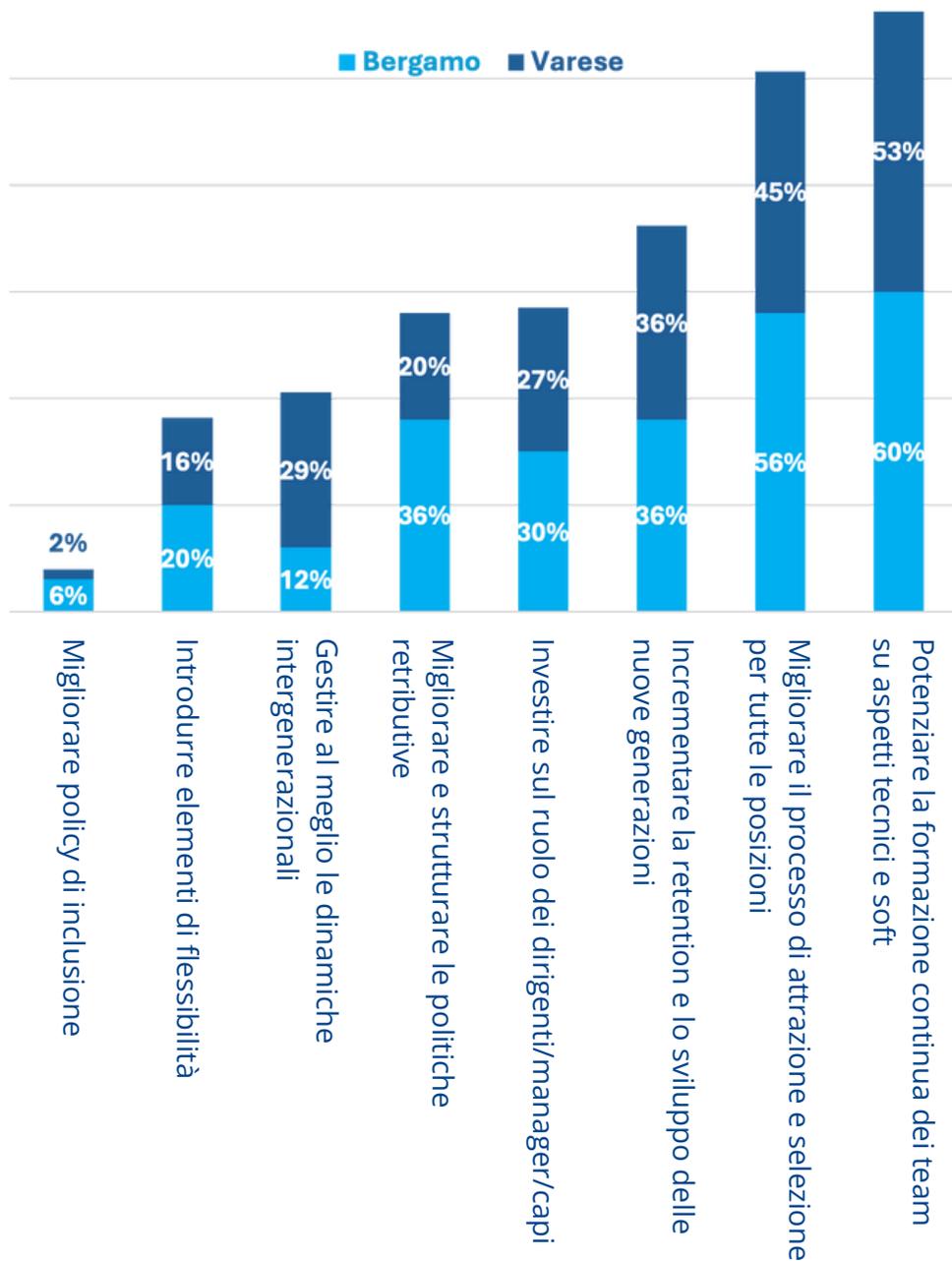


## Varese



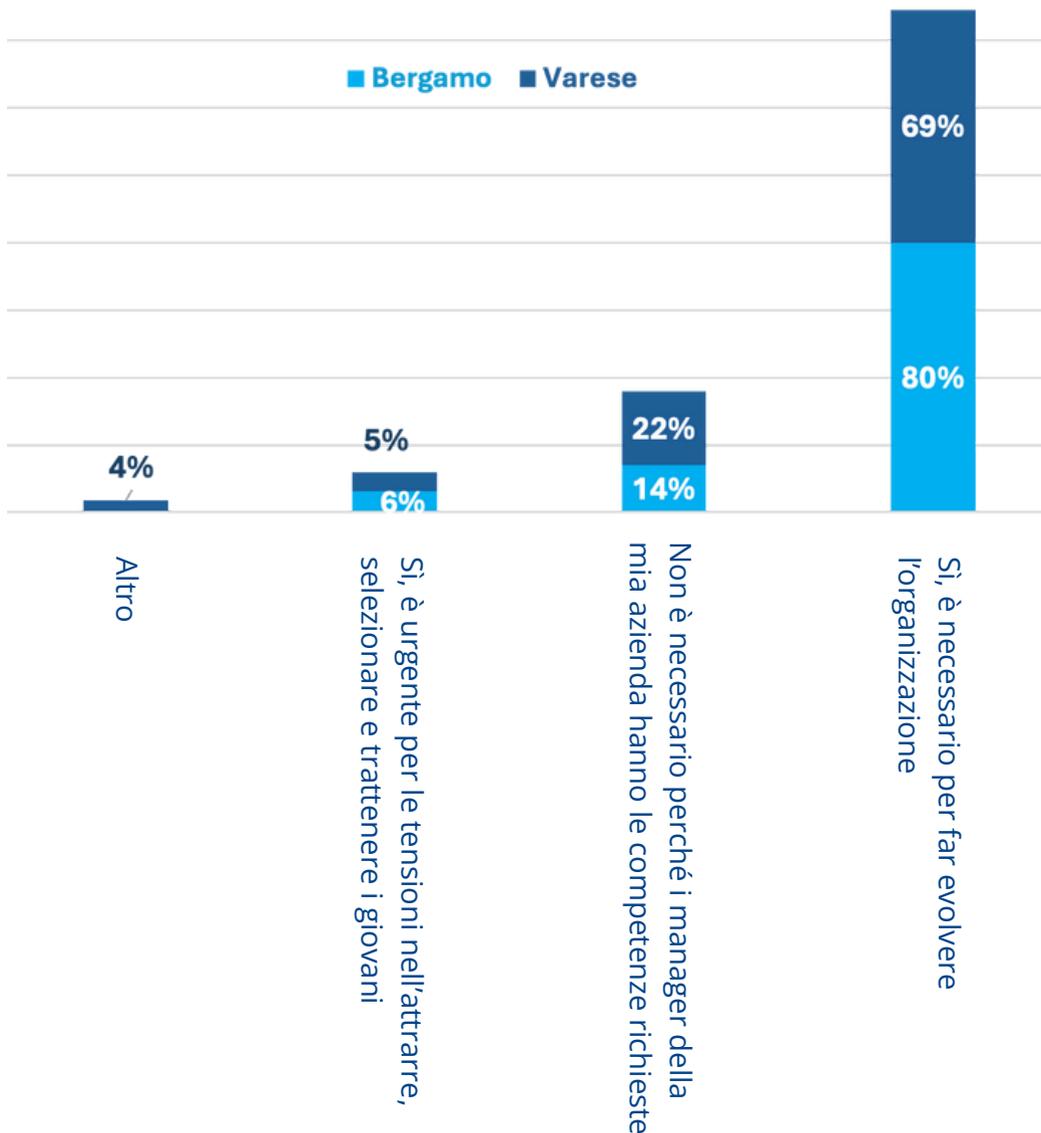
# RISULTATI SURVEY - FASE 2

D.13 | Quale dei seguenti aspetti ritieni più urgente per la tua azienda dal punto di vista delle politiche HR?



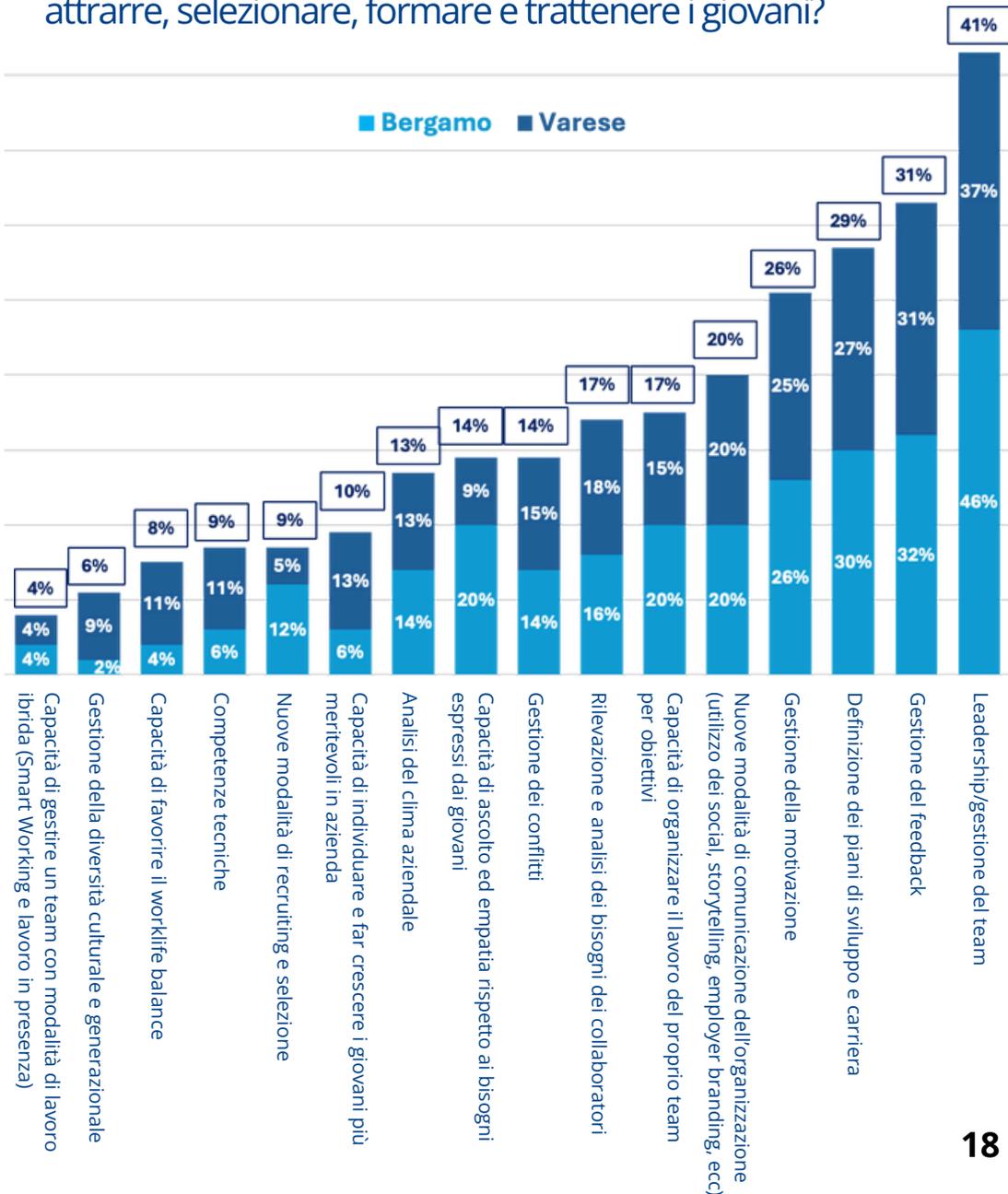
# RISULTATI SURVEY - FASE 2

D.14 | Pensi sia necessario migliorare le competenze dei manager (HR, dirigenti, capi) della tua azienda per attrarre, selezione, formare e trattenere i giovani?



# RISULTATI SURVEY - FASE 2

D.15 | Quali pensi che siano le competenze che i manager (HR, dirigenti, capi) della tua azienda dovrebbero possedere per attrarre, selezionare, formare e trattenere i giovani?





# COMPETENZE MANAGERIALI PER ACCRESCERE L'ATTRATTIVITÀ DELLE IMPRESE VERSO LE NUOVE GENERAZIONI

