

[http://www.adnkronos.com/lavoro/professionisti/2017/03/27/trattenere-talenti-politica-gestione-anche-opportunita-professionale\\_4OtyGfMHnknx6DKcc63jJO.html?refresh\\_ce](http://www.adnkronos.com/lavoro/professionisti/2017/03/27/trattenere-talenti-politica-gestione-anche-opportunita-professionale_4OtyGfMHnknx6DKcc63jJO.html?refresh_ce)

The screenshot shows the Adnkronos website interface. At the top, there are social media icons, a search bar, and navigation links like 'Newsletter' and 'Chi siamo'. The main navigation bar includes categories like 'Fatti', 'Soldi', 'Lavoro', 'Salute', 'Sport', 'Cultura', 'Intrattenimento', 'Magazine', 'Sostenibilità', 'Immediapress', 'Multimedia', and 'AKI'. Below this, there's a sub-navigation bar with 'Norme', 'Dati', 'Sindacato', 'Professionisti', 'Previdenza', 'Start up', 'Made in Italy', 'Cercio lavoro', and 'Multimediale'. The article title is 'Trattenere talenti? Politica di gestione ma anche opportunità professionale' under the 'PROFESSIONISTI' category. It includes a photo of a man and a woman in a meeting, a publication date of '27/03/2017 15:38', and a quote from Francesca Contardi, Managing Director of EasyHunters. A sidebar on the right features 'Notizie Più Cliccate' with five items and a 'Video' section.

## Trattenere talenti? Politica di gestione ma anche opportunità professionale

Attrarre i lavoratori più talentuosi è molto difficile. Ma è ancora più difficile riuscire a trattenerli. Ecco perché diventa assolutamente indispensabile avere una politica di gestione e promozione dei talenti ben definita, in altri termini occuparsi del benessere aziendale. Una 'politica' del personale che si trasforma anche in opportunità professionale.

L'aspetto più importante - dichiara Francesca Contardi, Managing Director di EasyHunters, società di ricerca e selezione che offre servizi di recruitment digitali a elevata qualità - è fidelizzare i propri dipendenti, proprio come si fa con i clienti. Ma l'aspetto economico può non bastare, anche perché ci potrebbe essere sempre un nostro concorrente che può o vuole pagarlo di più". "Ecco perché, quindi, le aziende stanno investendo sempre più tempo e risorse - spiega - per comprendere i desideri e le richieste dei propri dipendenti e provare a soddisfarli. Questo, ovviamente, si traduce in una richiesta sempre maggiore di professionisti che si occupino del benessere delle persone, anche dal punto di vista dei percorsi di carriera, della formazione e degli obiettivi di crescita? In un ambiente lavorativo come quello attuale, sono due i fattori

determinanti: la mobilità dei talenti, soprattutto quelli più giovani, e i percorsi di carriera sempre più legati alla diversificazione delle esperienze e alla formazione. Oggi - continua Francesca Contardi - per trattenere i talenti la strada è una: non puntare solo sull'aspetto economico (di certo molto importante, ma non sempre sufficiente), ma considerare anche altri tipi di benefit non monetari, come ad esempio la formazione continua, il welfare o il work-life balance”.

Una delle figure più interessanti è il Leadership & Learning Manager, il professionista che- sulla base dei bisogni formativi dell'azienda- si occupa di ideare e realizzare il piano di formazione di ciascuno e i corsi necessari per stare la passo con i tempi. Inoltre, elabora i percorsi di carriera e svolge i colloqui di assessment per lo sviluppo interno sia per alti potenziali che per i leader. Questi due aspetti sono spesso elementi fondamentali per il wellness dei dipendenti. Terza area su cui questa figura può essere orientata. Le retribuzioni annue lorde per queste figure sono interessanti: da 25 a 35.000 euro per chi ha meno di 5 anni di esperienze e tra i 38-40.000 e i 50-58.000 euro per chi ha tra i 5 e i 10 anni di esperienza.