

23/05/2018

nuvola.corriere.it

Online

<http://nuvola.corriere.it/2018/05/23/per-trattenere-i-talenti-laspetto-economico-non-basta/>

**CORRIERE DELLA SERA** / BLOG



La nuvola del lavoro

di Corriere - @Corriereit

### Per trattenere i talenti l'aspetto economico non basta

23 MAGGIO 2018 | di La Redazione



Il tempo stimato per la lettura di questo post è di 5 minuti*s*.



## Per trattenere i talenti l'aspetto economico non basta

Ingaggiare i talenti migliori per la propria azienda oggi è difficile per mancanza di competenze o per la concorrenza agguerrita ad aggiudicarsi un candidato. "Per trattenere i talenti in Italia l'aspetto economico non è più sufficiente", osserva Francesca Contardi (nella foto), managing director di EasyHunters, società di ricerca & selezione del personale. "I candidati vogliono lavorare per un'azienda che offra piani di carriera e di formazione a lungo termine e che abbia un'immagine positiva e ben riconoscibile", continua Contardi.

Di conseguenza, se non ci sono buone prospettive, la strada per molti talenti è l'espatrio per un desiderio di arricchimento professionale e culturale o per un avanzamento di carriera. Da un'analisi di EasyHunters emerge che mentre per i profili senior l'espatrio spesso è definitivo, per i profili più giovani invece la tendenza è quella di tornare in Italia dopo qualche anno di esperienza. A livello economico, in più, può essere conveniente rientrare in quanto si sfrutta la legge che facilita il rientro del capitale umano dall'estero.

**easyhunters**  
nofrills recruitment company

“Mi sono trasferito in California a Palo Alto perchè Hp mi ha offerto la posizione di global marketing manager del Gruppo Computer Systems”, spiega Sebastiano Tevarotto. “Il mio incarico precedente era esattamente uguale, ma solo per Emea. Palo Alto era L’headquarter di Hp ed il trasferimento era legato alla posizione. A parte un breve periodo iniziale, ho sempre lavorato per aziende multinazionali o internazionali e non mi sono mai sentito a mio agio ad operare in aziende italiane di matrice padronale o statali. La principale ragione è quella di sentirmi limitato o da logiche pseudofamiliari o da regole ufficiali che tendono a condizionare e limitare le possibilità di carriera. Lavorando in un ambiente multinazionale invece ho avuto modo di soddisfare la mia esigenza base di meritocrazia e libertà operativa. Venendo nella Silicon Valley ho avuto modo di vedere che si poteva fare di più, compresa l’opportunità di avere svolte imprenditoriali. Nel bene e nel male nella Silicon Valley sbagliare non è un dramma, ma una fase nel percorso verso il successo. Qui si dice che se non sbagli mai vuol dire che non rischi abbastanza. La Silicon Valley è la Mecca per chi opera nel mondo della tecnologia. Non credo avrei potuto fare le stesse cose rimanendo o rientrando in Italia, o anche in Europa”, aggiunge Tevarotto.

Anche per Sacha Marnati, ex Hr business partner in Pirelli Italia, certe opportunità di crescita professionale all’estero vanno colte al volo. “Sono stimolato dalle nuove esperienze e motivanti; in Italia la situazione era più difficile, mentre la crescita professionale all’estero era più realizzabile”, spiega Sacha Marnati, direttore risorse umane di Prysmian (ex Pirelli Cavi e Sistemi) prima in Russia, ora in Oceania. “Ho avuto inizialmente l’occasione di lavorare in Russia presso Indesit-Ariston, lavorando nell’area risorse umane e seguendo lo sviluppo/trainings del personale. L’esperienza mi ha aperto gli occhi sulle chances professionali che avrei potuto avere, data la mia conoscenza del russo. Poi son passato in Prysmian come Hr director, con piena responsabilità e ottime prospettive. In Russia ho avuto la possibilità di continuare a crescere all’interno del Gruppo e occuparmi anche di sviluppo organizzativo per la North Region. Dopo 8 anni di lavoro in Russia, ora sono in Australia e Nuova Zelanda come Hr director. Rispetto all’Italia posso dire che all’estero, nei Paesi in cui ho lavorato, si analizzano molte cose con occhi più critici. La meritocrazia all’estero è davvero premiata e molte dinamiche tipicamente italiane, tipo la rigidità del mercato del lavoro, qui non ci sono”, aggiunge Marnati.