



Dove eravamo rimasti

“La strada è creare piani di formazione”

di **Alessia Gallione**

L'evoluzione dell'ufficio e in fondo dello stesso mondo del lavoro che disegna è la mutazione che, dice **Davide Dattoli**, ha affrontato il “suo” **Talent Garden**: «Dal modello di coworking al modello di learning, con spazi in cui vai a lavorare e a imparare».

● *continua a pagina 3*



▲ Il manifatturiero

Previsioni 2022 incerte per l'industria lombarda: sulle esportazioni pesa la nuova crisi internazionale per la pandemia



TALENT GARDEN
DAVIDE DATTOLI
È IL FONDATORE
DELLA RETE
DI COWORKING

Molti hanno perso tutto, anche professionisti affermati: la difficoltà di adeguarsi non è mai stata così grande



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

167607

L'intervista / Dove eravamo rimasti...

Da Davide Dattoli

“È la formazione la strada obbligata”

di Alessia Gallione

→ segue dalla prima di Milano

Una formazione continua che il cofondatore di quella rete ormai diffusa in 12 Paesi europei aveva già indicato 12 mesi fa come chiave per guardare oltre l'emergenza. E che adesso, nel pieno di una rivoluzione digitale che ha accelerato e ulteriormente polarizzato tutto, è diventata una necessità. Perché, spiega Dattoli, «se nel 2021 abbiamo capito come l'educazione sia la strada da seguire, nel 2022 sarà la vera sfida per riuscire a creare inclusione». Eccola, la cifra del nuovo anno: «L'inclusione educativa».

Un anno fa, aveva annunciato la morte dell'ufficio tradizionale, ma allo stesso tempo il bisogno di tornare a vivere gli spazi fisici per incontrarsi e scambiarsi idee e, sì, anche imparare. Da allora, che cosa è cambiato?

«Il 2020 è stato l'anno in cui è cambiato tutto e stavamo ancora cercando di capire come affrontare le incognite. Il 2021 è stato l'anno dell'assestamento, ma soprattutto di una grande spaccatura nel mondo del lavoro e nella società».

Quale?

«Da una parte, abbiamo visto le

dimissioni di tantissimi lavoratori, professionisti digitali soprattutto, che hanno avuto la fortuna di scegliere che cosa fare riuscendo ad avanzare e, addirittura, ad aumentare i propri stipendi. Sono gli stessi che, usciti dai nostri corsi, le aziende si contendono. Dall'altra parte, con la crisi innescata dal Covid molti profili, anche inaspettati, hanno conosciuto la

disoccupazione».

Perché parla di figure inaspettate?

«Perché coloro che si sono trovati a perdere tutto sono stati anche professionisti estremamente qualificati per un mercato del lavoro che, però, non esiste più. L'abbiamo visto a Talent Garden dove, lo scorso settembre, abbiamo lanciato la prima edizione di un corso di reskilling totale. Avevamo 25 posti, si sono presentati in 600: over 45 con esperienza, ma che arrivavano già da almeno un anno di disoccupazione, dal manager della multinazionale di un settore in declino all'esperto di marketing di un'azienda italiana che ha perso competitività».

Qualcosa che, in una città come Milano, abbiamo già visto con altre crisi: i ricchi diventano sempre più ricchi, i poveri sempre più poveri.

«Con una differenza: questa rivoluzione, che dopo il Covid è

sempre più digitale, è talmente veloce che la difficoltà di adeguarsi non è mai stata così grande. L'unico modo per combattere le differenze è la formazione continua. Servono corposi piani di reskilling e upskilling perché la società rischia di dividersi non solo tra ricchi e poveri, ma tra chi è formato per affrontare il futuro e chi non lo è. E se non hai l'equipaggiamento adatto, sei fuori dal mondo del lavoro».

E quali sono, invece, le professioni più richieste?

«Tutte quelle che lavorano con i dati, il mondo della user experience, chi si occupa di cyber security, con 100 mila posizioni aperte in questo momento in Italia, gli esperti di marketing digitale. Tutte le figure, però, sono sottoposte a uno stress evolutivo. Non si tratta solo di creare nuove professioni, ma di adattare alle mutate esigenze le “vecchie”.

Pensiamo solo a quanto sia cambiato occuparsi di risorse umane».

Già all'inizio del 2021 considerava lo smart working un fenomeno strutturale: il 20% delle aziende, stimava, avrebbe abbandonato l'ufficio, un altro 20 riportato i dipendenti in presenza con un 60% che avrebbe comunque scelto la flessibilità e formule miste. È ancora così?

«I due estremi sono cresciuti: ormai

siamo arrivati a un 35% che lavora completamente da remoto e a un 35 che ha scelto il ritorno in sede. In ogni caso, il remote working fino a tre giorni alla settimana è quasi la norma in tutte le grandi imprese, da quelle telefoniche alle assicurazioni fino alle banche. Anche qui, la risposta delle società, che si sono trovate ad avere migliaia di dipendenti non più in ufficio rischiando di perdere la cultura aziendale, è stata quella di creare piani di formazione».

E Milano è tornata ad attrarre i talenti? Un anno fa indicava l'esigenza di usare il 2021 per ripensare al rapporto tra vita e lavoro, ampliando gli spazi verdi e cercando di risolvere il problema dei prezzi delle case.

«Gli obiettivi di lungo termine rimangono quelli, ma Milano ha una sfida ancora più urgente da risolvere: includere. Il rischio è avere sempre più due città diverse: la Milano del centro e del digitale che attira gran parte del miliardo di investimenti in start up, e quella che fa la coda alle mense dei poveri. Se non lavoriamo attraverso l'educazione, la prima Milano andrà sempre meglio, ma non potrà portarsi dietro l'intera società. E invece la città può e deve diventare un laboratorio di inclusione anche tra il suo futuro e suo passato».

© RIPRODUZIONE RISERVATA