

# occhi da talento

DI GIOVANNA FOCO

SCOPRIRE LE PROPRIE  
COMPETENZE TRASVERSALI  
PER ESSERE PERSONE VALIDE.

Si occupano di ricerca, di gestione e di valorizzazione di talenti e non significa selezione del personale. Usano strumenti empirici per misurare le competenze trasversali delle persone. Sostengono che gli occhi che brillano e la fame di crescita possano essere indicatori di persona con predisposizione a emergere. Sono i professionisti del team "Professione Lavoro" di Cuneo, psicologi che hanno maturato esperienza quindicennale nella gestione delle risorse umane e nello sviluppo organizzativo delle aziende: Roberto Verano, Cristina Pantini, Carla Racca, Raffaella Cafasso, Danuta Tomczyk e il presidente della società, Corrado Caviglia, che crede in queste iniziative e le supporta.

I risultati sono evidenti. Il progetto Human Resources Campus Granda, quest'anno alla III edizione e con sede nell'Università di Scienze Gastronomiche a Pollenzo, è la sfida vinta: crea un movimento innovativo che consente l'incontro tra risorse umane di talento e imprese, realtà aziendali del territorio che hanno impor-

tanti piani di crescita e di sviluppo. L'ideatore è sauzzese e si chiama Roberto Verano. È uno degli psicologi dello staff che, dopo anni trascorsi a lavorare nel settore Risorse Umane di aziende multinazionali a Torino, Milano e Roma, ha deciso nel 2005 di ritornare in provincia di Cuneo e trasferire il suo know how. Significa: consolidare e valorizzare la sua conoscenza sul territorio.

"Nel 2009 - esordisce Roberto Verano, responsabile del progetto - il team di 'Professione Lavoro' si è trovato a dover aiutare delle aziende nel riorganizzare i propri organici, in seguito alla situazione economica che ha messo alla prova molte imprese. L'emergenza ci ha fatto riflettere su come regole finanziarie, norme giuridiche ed evoluzioni in corso avrebbero cambiato l'assetto preesistente nel mercato del lavoro. Questo significava, anche, ragionare su quelle che sarebbero state le nuove competenze necessarie: una previsione che mirasse a delineare le posizioni organizzative future. Nel Piano di Sviluppo dovevano, così, essere contemplati non solo l'investimento in tecnologie e impianti, ma anche quello sulle persone. L'azienda, così, si è trovata di fronte a simulazioni che proiettavano l'impresa nel 2015 con le competenze ipotizzate. A questo punto, vi erano due strade percorribili: insegnare nuovi mestieri agli esistenti o acquisire sul mercato nuove professionalità. Entrambe le ipotesi erano molto onerose. Abbiamo cercato la terza via: cercare talenti motivati a crescere che potessero rappresentare per le aziende "lavage bianche sulle quali poter scrivere i piani di sviluppo futuri", ovvero, ragazzi ad alto potenziale." Le aziende che hanno aderito all'edizione 2012 di HR Campus Granda sono: Merlo, Michelin, Gino, Mondo, FerreroLegno, Gec spa, Giletta, Fisioline, Sympak/Opm.

"La nostra mission - continua il responsabile del progetto - è quella di aiutare l'azienda a crescere e a innovare, cercando figure talentuose e fornendo un supporto nella gestione e nello

Roberto Verano, psicologo, responsabile di Human Resources Campus Granda, dopo anni trascorsi tra Torino, Milano e Roma, ha ideato un progetto che si sta dimostrando vincente: è un'iniziativa innovativa finalizzata all'incontro aziende-candidati che si articola in alcune giornate formative.

sviluppo delle loro potenzialità. Riconoscere il proprio potenziale è fondamentale per metterlo a frutto. Noi, in un certo senso, forniamo le chiavi per aprire le porte dei propri talenti e farli evolvere in risultati personali. Siamo convinti che la centralità dell'uomo sia il fattore chiave



per la crescita organizzativa delle imprese. Ci battiamo affinché la persona, all'interno di un contesto lavorativo, non sia vista come un costo, ma come una risorsa. Per esser considerata tale, occorre fornire strumenti alle realtà imprenditoriali e alle persone per acquisire consapevolezza e padronanza delle proprie potenzialità. Con questo progetto, giunto alla terza edizione, abbiamo dimostrato come sia possibile aiutare aziende e persone a trovare il giusto equilibrio tra obiettivi di sviluppo e qualità del lavoro." Nel momento in cui i talenti superano le prove, sono tenuti in "cattività" per alcuni giorni: entrano in contatto con le aziende che aderiscono al progetto e che in quel frangente si esprimono, si raccontano. "In quel contesto - conclude Roberto Verano - noi forniamo alle imprese la sintesi delle competenze trasversali che abbiamo redatto sul profilo dei candidati. Non va dimenticato che l'azienda cerca il talento, ma alla fine è il talento che sceglie l'azienda."

In media, i candidati coinvolti nel processo di valutazione sono 800 e i talenti riconosciuti sono una ventina. Il paradigma non è "vinco/perdi", bensì "vinco/vinci" perché c'è spazio per tutti. Prima di pensare di essere dei buoni manager, occorre conoscere e saper gestire i propri talenti. Ovvero: essere persone valide. +