

## Tessile e assunzioni Dopo l'Academy subito un contratto

**Lavoro.** La Tfl ha lanciato un innovativo percorso con ore di teoria e di pratica per formare i giovani E i dipendenti prossimi alla pensione fanno da tutor

LUISAGO

**MARIA GRAZIA GISPI**

Si conclude domani, con la consegna dei diplomi, l'esperienza di Tfl Academy per quattro giovani, tutti attorno ai vent'anni, che sono stati selezionati dall'agenzia di ricerca del personale "I am" per un innovativo percorso di introduzione al lavoro di otto giorni, con ore di teoria e di pratica, per una concreta conoscenza dell'azienda Tfl di Luisago. Al termine della selezione così costruita non c'è uno stage o un apprendistato, ma un contratto da operaio, per un anno.

### Difficili da intercettare

«Nella ricerca di nuovi dipendenti abbiamo scelto di avviare un percorso di formazione interna per migliorare non solo la possibilità di individuare le persone più adatte alla nostra azienda, ma anche per ingaggiare giovani, oggi così difficili da intercettare, offrendo loro la possibilità di conoscere a fondo il nostro lavoro e di scoprirne anche la bellezza» ha spiegato

Nicola Merlo, amministratore e consigliere di Tfl, tintoria e finissaggio di Luisago di articoli serici destinati all'abbigliamento.

Sono tre i posti disponibili al momento per sostituire persone che dopo una lunga carriera nel settore ora andranno in pensione ed è proprio a loro che ci si è affidati per quel trasferimento di conoscenze ed esperienze che sono il capitale intangibile dell'azienda.

I partecipanti al progetto sono Michele Daga, Federico La Rosa, Simone Parachini e Franklin Ernesto Ramos Cruz. Per una settimana sono stati affiancati a tutor e hanno potuto rendersi conto concretamente di come sia il lavoro in un'azienda tessile, andando oltre all'aspetto legato alla moda ed entrando nel merito della produzione, altrettanto affascinante. Questo grazie a un'esperienza immersiva unica, un insegnamento pratico uno a uno e un clima di grande accoglienza.

«Il grande problema del tessile è trovare persone qualifica-

te. Nonostante il nostro sia un settore importante e radicato nel territorio, non riusciamo ad andare oltre l'immaginario legato al fashion e far capire alle nuove generazioni che è la produzione, nelle aziende, il luogo in cui si realizza quella bellezza - aggiunge Merlo - la soluzione che abbiamo individuato è di assumerci la responsabilità di investire su giovani con poca o nessuna esperienza e formarli. A loro volta anche a loro abbiamo chiesto l'impegno di otto giorni perché così si dimostra una serietà nell'approccio al lavoro. Dopo una settimana intensa, con quattro ore di teoria al mattino e quattro di pratica al pomeriggio, con affiancamento di una persona esperta, avremo modo di inserirli in azienda».

### Anche una selezione interna

Accanto alla selezione delle nuove figure all'esterno, c'è stata anche una selezione interna all'azienda per individuare tra i prossimi dipendenti che andranno in pensione quali fossero adatti a fare da tutor ai nuovi



I partecipanti al corso per tutor con Federica Montalbano (seconda da sin.) e Angelica Montalbano (quarta)



L'amministratore Nicola Merlo con il padre Bruno

ingressi. Per loro è stato organizzato un corso dall'agenzia I am perché potessero riuscire a raggiungere i giovani nel modo migliore «non basta infatti sapere come funziona una macchina, bisogna anche saperlo insegnare - osserva Nicola Merlo - avere la capacità di trasmettere insieme alle nozioni tecniche anche i valori come quello della qualità e l'importanza della sicurezza. Attraverso questa esperienza volevamo che passasse la filosofia di Tfl».

Si sono quindi create le premesse perché fosse possibile costruire un rapporto costruttivo tra allievo e insegnante in un contesto di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### Il piano

«Trasmettere il saper fare ora è decisivo»

«Abbiamo formato i formatori perché non è più come una volta che ci si tiene un giovane accanto perché "rubi il lavoro", oggi è cambiata la trasmissione del saper fare», ha spiegato Angelica Montalbano, ceo di I am, agenzia di Fimo Mornasco, sua l'idea di proporre all'azienda Tfl il percorso di Academy. «Abbiamo spiegato ai dipendenti più esperti selezionati

dall'azienda che si deve creare empatia con i nuovi ingressi, bisogna dare del feedback, adattare il proprio linguaggio che per tanti anni non era mai stato messo in discussione, perché i giovani parlano un'altra lingua». I tutor, dopo questa settimana di formazione intensa, resteranno accanto ai giovani neo assunti per tutto l'anno. «Con loro hanno lavorato per tutta la settimana i quattro ragazzi che non solo ricevono dall'azienda un know how dedicato, ma portano la vitalità dei loro vent'anni. Si è creato un clima positivo, accogliente, di scambio intergenerazionale». M. G.S.