

**L'INTERVISTA NICOLA MERLO.** Consigliere delegato della TFL di Luisago  
«La nostra piccola academy: teoria al mattino e in reparto il pomeriggio»

## «IL PROGETTO GIOVANI COSÌ FORMIAMO I FUTURI DIPENDENTI»

LEA BORELLI

Una academy interna per tramandare i segreti della professione, dove i tutor delle nuove leve sono i dipendenti stessi, a loro volta formati ad hoc. L'idea è nata tra l'agenzia di selezione del personale I Am Srl e Nicola Merlo, consigliere delegato della Tintoria Finissaggio di Luisago, seconda generazione della famiglia Merlo alla guida della società fondata nel 1981 dal padre Bruno insieme ad alcuni soci. Da oltre trent'anni, TFL opera nel settore della nobilitazione tessile, si occupa di tintura e finissaggio di tessuti, all'interno della filiera tessile rappresenta l'anello che unisce le tessiture al converter. L'azienda oggi conta 53 dipendenti.



Nicola Merlo

do che i candidati potessero vedere da vicino le aree dove sarebbero stati inseriti e per capire in generale come funzionava l'azienda.

**A chi è aperta l'academy?**  
Abbiamo avviato questo "progetto giovani" per inserire nella nostra realtà nuovo personale. Le uniche prerogative sono due: l'età, generalmente sotto i 25 anni, e nessuna esperienza in ambito tessile, esattamente l'opposto di quello che normalmente si cerca.

**Un modo per risolvere il mismatch?**  
Il distretto tessile nel tempo si è impoverito di manodopera, forse anche perché non viene

trasmesso il fatto che Como è ancora un distretto operativo di importanza globale. Succede quindi che quando un operatore va in pensione, riuscire a trovare un ricambio è complicato, le strade sono due: si cerca di sottrarlo da un'altra azienda, è brutto dirlo, ma è una pratica frequente, oppure bisogna crescerlo da zero. Portare via una persona a un'azienda significa andare a impoverire ulteriormente il bacino di manodopera e mettere in difficoltà un'altra realtà del settore. Noi abbiamo iniziato a puntare sui giovani.

**Chi sono i tutor che seguono i ragazzi nella pratica?**

Prima che partisse l'academy vera e propria, abbiamo fatto un corso tutor rivolto ai dipendenti che stavano per andare in pensione, per insegnargli a trasmettere il loro know-how ai giovani. Una formazione mirata per riuscire a creare un rapporto di fiducia con le nuove generazioni, un rapporto quasi familiare, con lo scopo di tramandare le conoscenze e consentire ai giovani di andare avanti con le proprie gambe. Un conto è sapere, un altro è saper insegnare, sono due cose molto diverse e l'insegnamento non è una pratica semplice. Non si possono prendere ragazzi di vent'anni e gettarli nella mischia senza averli formati in modo adeguato, abbandonandoli a sé stessi si rischia di perderli, invece bisogna cercare di valorizzarli il più possibile, facendogli vedere che ci dedichiamo a lo-

ro, che non diamo nulla per scontato.

**Su quali materie verte la parte teorica?**

E' dedicata a tutto quello che c'è dietro un tessuto a partire dall'origine delle fibre, naturali artificiali e sintetiche, una macro spiegazione. Senza dimenticare l'importanza della sicurezza, le lezioni sono integrate infatti con un corso sulla sicurezza. La prima academy è partita a settembre dello scorso anno, una volta terminata la settimana di full immersion, c'è stato un test finale. Due dei ragazzi sono stati assunti con un contratto a tempo determinato di un anno con inquadramento secondo livello operaio. Il terzo invece è stato inserito ai primi di febbraio senza academy, ma con l'affiancamento di uno dei tutor formati e seguirà tutti i processi di feedback che portiamo avanti con i nuovi inseriti per valutare, passo dopo passo, il loro cammino.

**Offrire subito un contratto non è così frequente?**

Uno degli errori che si possono fare quando si assume un giovane, è di non valorizzarlo anche dal punto di vista economico, per questo abbiamo previsto contratti di un anno per i nuovi assunti e non il solito apprendistato o tirocinio, che già solo come termini sono svilenti, invece con il contratto si entra in azienda e si è già un operaio. Se non diamo valore ai giovani, scappano, sarebbe da stupidi negarlo.

**Cosa ne pensa delle nuove generazioni?**  
I ragazzi che ho conosciuto e che abbiamo inserito mi piacciono molto. Uno di loro nel corso della

### I numeri dell'azienda

TINTORIA FINISSAGGIO DI LUISAGO

**53 persone**  
Addetti

**Da 3,8 a 4 milioni di metri/anno**  
lavorati

Tessuto lavorato  
nel corso di un anno

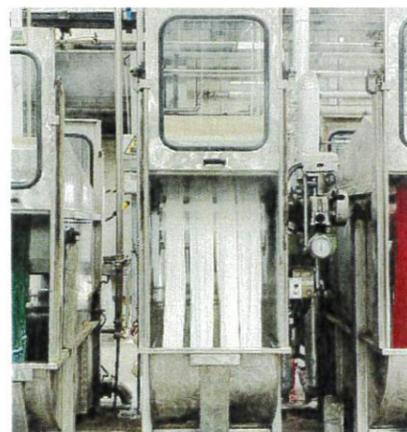
#### STORIA

- 1981 fondazione della società un'idea di Bruno Merlo sostenuta da alcuni soci finanziatori
- 1987 ampliamento con il raddoppio del capannone
- 1998 ottenimento della Iso 9001 che attesta la qualità dell'azienda
- 2002 impresa certificata For Textile
- 2017 nuova area dedicata al magazzino dei tessuti
- 2020 Iso 14001 sui sistemi di gestione ambientale

**Quali competenze servono a TFL?**  
Dipende dai ruoli, chi lavora in laboratorio deve avere una preparazione specifica in materia, ma il 90% delle persone che sono in reparto, se non hanno ruoli da responsabile, l'unico requisito che devono avere è la voglia: la volontà di impegnarsi, di imparare un lavoro e ambire a essere i numeri uno nel loro lavoro. In reparto serve manodopera, siamo artigiani industriali, la mano dell'uomo conta ancora tantissimo.

**Alcuni dei suoi colleghi si lamentano perché la maggior parte dei giovani vogliono finire presto la giornata lavorativa e non vogliono lavorare il sabato, cosa ne pensa?**  
Se un giovane volenteroso ha delle esigenze, nel limite del possibile, cerchiamo di collimare, qual è il problema? Se una persona lavora il giusto e guadagna il giusto, oltre a stare bene, mette in moto anche l'economia, ci guadagniamo tutti.

**Cosa ne pensa delle nuove generazioni?**  
I ragazzi che ho conosciuto e che abbiamo inserito mi piacciono molto. Uno di loro nel corso della



La TFL di Luisago ha 53 addetti

gestiamo, se è necessaria una sostituzione per esempio per maternità o paternità, noi cerchiamo, il problema non si po-

ne, si tratta solo di gestire situazioni, e noi siamo qui proprio per gestire un'azienda».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



### Il programma Zdhc

## Una produzione più sostenibile

Il programma Roadmap to Zero di Zdhc (Zero Discharge of Hazardous Chemicals) seguito anche dalla Tintoria Finissaggio di Luisago, guida l'industria della moda a eliminare le sostanze chimiche dannose dalla sua catena di fornitura globale, gettando le basi per una produzione più sostenibile per proteggere i lavoratori, i consumatori e gli ecosistemi del pianeta. Il percorso è organizzato in tre aree di interesse interconnesse per migliorare la gestione delle sostanze chimiche: Ingresso, area

che sviluppa e gestisce strumenti e linee guida per una gestione chimica più sicura limitando l'uso di sostanze dannose e contribuendo di conseguenza a evitare la rimozione dagli effluenti; Processi, buone pratiche di gestione delle sostanze chimiche attraverso la creazione di linee guida armonizzate che fornisce gli strumenti da implementare all'interno della catena del valore; Produzione, l'area dell'output supporta e verifica il lavoro delle aree di interesse dell'input e dei processi.

## Un hub del sapere tessile Al servizio del distretto

**Il progetto.** TFL diventa polo formativo per altre cinque aziende comasche  
«Ciclo di sette settimane, così le imprese finiranno di rubarsi il personale»

LUIASAGO

L'academy interna della Tintoria Finissaggio di Luisago si estende alle altre aziende del territorio, dando il via a un progetto innovativo di formazione che sta prendendo forma proprio in queste settimane. Lo scopo è creare una base di persone che conoscono il mestiere, e facilitare la ricerca di personale delle aziende stesse. Cinque i soggetti coinvolti: Confindustria Como, TFL, Enfapi, l'agenzia I am e le imprese del comparto.

«Considerata l'esperienza fatta, che ha portato un discreto risultato, i ragazzi inseriti dopo due mesi di affiancamento sono quasi completamente indipendenti, ho pensato insieme all'agenzia di selezione del personale I am: "Perché non facciamo qualcosa per il territorio?" Abbiamo coinvolto Confindustria Como, ci siamo messi a disposizione e da qualche mese stiamo lavorando a questo progetto» racconta Nicola Merlo consigliere delegato TFL.

**L'associazione**  
«Confindustria Como ha fatto da cinghia di trasmissione tra aziende e attività formative. Enfapi ha realizzato la progettazione del corso formativo su nostro mandato» sottolinea Graziano Pagani responsabile area education Confindustria Como.

L'iniziativa prevede la selezione dei ragazzi che sarà svolta dall'agenzia I am, i selezionati seguiranno un corso teorico a Enfapi e la parte pratica da TFL: «Stanno da noi per sette settimane e verranno formati dai tu-



Nello stabilimento della TFL di Luisago

tor della nostra academy - prosegue Merlo - Far crescere un ragazzo è per noi un costo intangibile, se riusciamo a immettere sul territorio nuove risorse umane che iniziano a conoscere questo lavoro, possiamo evitare di sottrarcia vicendevolmente, una pratica che comporta un grande danno perché impoverisce il distretto e fa incrementare i costi: portare via una persona da un'azienda costa di più che formarne una da zero. Facendo così tutti risparmiamo».

I ragazzi, una volta formati sono a disposizione del distretto: «Abbiamo già esposto il progetto ad alcune tintorie che do-

vranno farsi carico di un costo perché ai giovani in questi due mesi, anche se sarà un tirocinio, ho proposto che venga riconosciuto un contributo economico, per dimostrare l'impegno delle aziende, come dire: stiamo investendo su di te, ti stiamo dando valore e ti garantiamo, se ti applichi, un primo contratto» conclude Merlo. Frequentando l'academy i ragazzi riceveranno un'indennità di partecipazione superiore a quella prevista per legge per i tirocinanti.

«Sono state coinvolte per ora quattro-cinque aziende, il numero giusto per questa iniziativa, vorremmo avvicinare infatti cinque-sei persone - ag-

giunge Pagani - Quando proponiamo attività di academy, lavoriamo sempre su questi numeri, come approccio puntiamo sulla ripetitività del progetto, non partiamo da venti persone, non servirebbe a nulla, sarebbero anche difficili da identificare tutte insieme. Le imprese interessate si sono dichiarate disponibili ad accogliere una o due, bisogna poi vedere come andrà il matching tra aziende e candidati. Al termine è previsto un contratto, l'idea è di dare la possibilità di entrare nel mondo del lavoro in maniera seria.

#### Le tempistiche

Non è la prima academy che si svolge sul territorio, ma è la prima che segue questa organizzazione innovativa: «È particolare perché c'è un'azienda che si mette a disposizione come polo formativo, non solo per sé stessa, ma anche per le altre imprese. Abbiamo già attivato iniziative di questo tipo in questi anni nel tessile, la parte teorica è gestita da Enfapi, quella pratica si svolge nei laboratori del Setificio e portiamo i ragazzi in azienda solo per giornate di visita/prova. In questo caso invece è una sola azienda che diventa laboratorio» evidenzia Pagani.

Come sta ultimando la raccolta delle disponibilità delle imprese, la parte di selezione dei candidati potrebbe iniziare entro due settimane, la formazione dopo Pasqua per terminare prima dell'estate e poi i ragazzi potrebbero potenzialmente entrare in azienda tra agosto e settembre.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## «Decisivo valorizzare le persone» Flessibilità e bonus in busta paga

**Risorse umane**  
La strategia dell'azienda sull'organizzazione e sullo sviluppo del welfare

«Bisogna saper valorizzare le persone». Nicola Merlo, consigliere delegato della Tintoria Finissaggio di Luisago, crede fermamente nella valorizzazione del capitale umano.

Il lavoro può essere organizzato per rendere più semplice la conciliazione con la famiglia e la vita sociale in generale.

«Nel nostro caso, tolto un reparto, tutti gli operatori terminano la giornata lavorativa entro le 18-18.30, il sa-

bato la produzione è ferma, funziona solo lo smaltimento dei colli di bottiglia che si formano al controllo finale dove ci sono persone che il sabato danno la loro disponibilità» afferma Merlo. Attualmente il team dell'azienda di Luisago è composto da 53 addetti.

In tema di benessere aziendale, TFL riconosce economicamente l'impegno del proprio personale: «Quando le persone si danno da fare le premiamo, soprattutto quando ci sono momenti di difficoltà: se ci sono problemi ai macchinari o all'impianto, è fondamentale che gli operatori si fermano dopo l'orario stabilito per ripristinare nel minor tempo possibile il guasto e poter ul-

timare la produzione: oltre allo straordinario cerchiamo di dare anche ulteriori riconoscimenti in busta come buoni benzina o buoni spesa».

L'azienda di Luisago è flessibile in merito a ferie e permessi, oltre al progetto academy dedicato ai nuovi assunti, che prevede lezioni teoriche al mattino e pratiche al pomeriggio con l'affiancamento di altri operatori già presenti in reparto e appositamente formati per tramandare la loro conoscenza, cerca inoltre di favorire l'ingresso di figure femminili con l'obiettivo di mantenere sempre la parità di genere.

Generalmente in manifattura il numero delle donne è

di molto inferiore rispetto a quello degli uomini, ma nel tessile in alcuni casi le percentuali si avvicinano e a volte si invertono.

Altro tassello fondamentale in materia di welfare, sempre più richiesto dai lavoratori come dimostrano diverse ricerche, è la conciliazione tra impegni familiari e lavoro, dove tra i primi si trova non solo la gestione dei figli, ma anche la cura delle persone fragili, figure che vengono definite caregiver: «Cerchiamo di andare incontro alle richieste fin dove possiamo. Non ci poniamo nessun veto, cerchiamo di prendere la vita aziendale giorno per giorno, quando ci sono momenti da gestire li

gestiamo, se è necessaria una sostituzione per esempio per maternità o paternità, noi cerchiamo, il problema non si po-

ne, si tratta solo di gestire situazioni, e noi siamo qui proprio per gestire un'azienda».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Le certificazioni ambientali Tappe della crescita aziendale

### Il percorso

Tra le prime tintorie comasche ad ottenere la Iso 9001 nel 1998

La Tintoria Finissaggio di Luisago è stata tra le prime tintorie del distretto a ottenere nel 1998 la Iso 9001 che attesta la qualità dell'azienda e nel 2020 hanno ottenuto la Iso 14001, sui sistemi di gestione ambientale.

Dal 2002 è un'impresa certificata For Textile, un marchio garanzia di qualità del prodotto: garantisce che le caratteristiche qualitative del prodotto siano conformi a severe specifiche che ne assicurano un corretto com-

portamento alle sollecitazioni d'uso e ai trattamenti di manutenzione.

Il marchio For Textile garantisce che il tessuto non contiene e non rilascia sostanze nocive per la salute dell'utilizzatore e quindi che il prodotto risponde alle esigenze del mercato che richiede tessuti sicuri che diano piena fiducia al consumatore.

Certifica anche la qualità e l'affidabilità dell'azienda, un mercato evoluto quale è quello attuale, richiede prodotti fabbricati nel rispetto di precisi codici etici, sociali ed ambientali che costituiscono elemento di riconosciuta garanzia.

For Textile integra alcuni

principi tipici della certificazione Iso 9001, Iso 14001, Iso 45001 - SA 8000 e li finalizza all'ottenimento di un prodotto qualitativamente caratterizzato e di proprietà controllate.

«Seguiamo puntualmente il Reach, un regolamento europeo che fa riferimento alla registrazione, la valutazione, l'autorizzazione e la restrizione di determinate sostanze chimiche - spiega Nicola Merlo, consigliere delegato TFL - Siamo allineati allo Zdhc, acronimo di Zero Discharge of Hazardous Chemicals che prevede tra gli altri aspetti, anche controlli sui reflui della nostra azienda. Abbiamo certificazioni come Gots, Global Organic

Textile Standards, sui tessuti sostenibili e il Grs». Quest'ultimo, il Global Recycled Standard, è uno standard internazionale, volontario e completo di prodotto, che stabilisce i requisiti per la certificazione di terze parti del contenuto riciclato, della catena di custodia, delle pratiche sociali e ambientali e delle restrizioni chimiche.

L'azienda pone molta attenzione ai consumi di acqua ed energia: «Ad agosto 2023 abbiamo realizzato un grosso investimento sulle caldaie per avere un impianto più efficiente e cerchiamo di emettere in atmosfera aria il più pulita possibile». I fumi provenienti dal termofissaggio passano nell'abbattitore a



Una fase della lavorazione in TFL

elettrofiltro e attraverso uno scambiatore di calore, viene recuperata l'energia termica. L'impresa è dotata anche di

vasche di omogeneizzazione per scaricare al depuratore consortile reflui conformi ai parametri stabiliti. L. Bor.