

**BIESSE**

## Un anno di training prima del grande salto

Il contratto italiano non prevede penali, quello estero a volte invece sì. «Ma a dire la verità - spiega il direttore del personale Enrico Tinti - questa clausola non è mai stata utilizzata». Tutelarsi è comunque sensato, tenendo conto che il percorso internazionale di Biesse è il punto di arrivo di un investimento rilevante. Le prime sperimentazioni risalgono a qualche anno fa ma ora lo schema Future-Lab sta andando a regime: una sessantina di neolaureati che viene inserita ogni anno all'interno di un percorso di formazione di 12 mesi. Al termine dei quali in media al 50% di loro si offre una chance oltreconfine. Per la multinazionale attiva nella tecnologia per la lavorazione dei materiali (4100 addetti e 690 milioni di ricavi), il successo all'estero non è affatto marginale, tenendo conto che il 90% della produzione è destinato proprio ai mercati internazionali. Anche se il 94% del senior manage-

**IL MECCANISMO**

Ai giovani neo-assunti, prima dell'offerta internazionale viene erogato un anno di training. In alcuni paesi, in caso di dimissioni anticipate il contratto prevede la restituzione di un importo, tra il 10 e il 15% della retribuzione

ment è assunto localmente, la presenza di italiani oltreconfine è in crescita. «Per noi si tratta di un investimento rilevante - spiega Tinti - paragonabile ad un master. E quando il giovane accetta il trasferimento chiediamo un impegno di 3-5 anni». In alcuni paesi, ad esempio negli Usa, in caso di dimissioni anticipate rispetto a questo periodo il contratto locale adottato prevede la restituzione di una somma a parziale indennizzo della formazione ricevuta, cifra oscillante attorno ai 10mila dollari, dal 10% al 15% della retribuzione. «Nessuno ha mai lasciato prima però. Devo dire che non faticiamo a trovare candidati - aggiunge il manager - anche perché il percorso di pre-selezione è molto strutturato, solo chi è fortemente motivato riceve poi la proposta finale. Faticiamo forse di più a convincere le persone a trasferirsi in alcune aree dell'Asia, mentre oggi in Australia vorrebbero andare tutti, di corsa». Il delta retributivo rispetto allo stipendio italiano esiste ma non è rilevante (anche se il parametro è comunque il valore di mercato della posizione locale), mentre il discorso è diverso quando si tratta di rilocalizzare non più i giovani ma figure senior. La formula utilizzata in questo caso è il distacco. «Il range di aumento qui è ampio - conclude Tinti - anche se in molti casi siamo nell'ordine del 30-50%».

-L.Or.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

