

ninja



# Le leve dell'attrazione per i talenti del domani



**Marta Grazia Cattaneo**  
HR Consultant - Great Place to Work

Informazioni sul docente



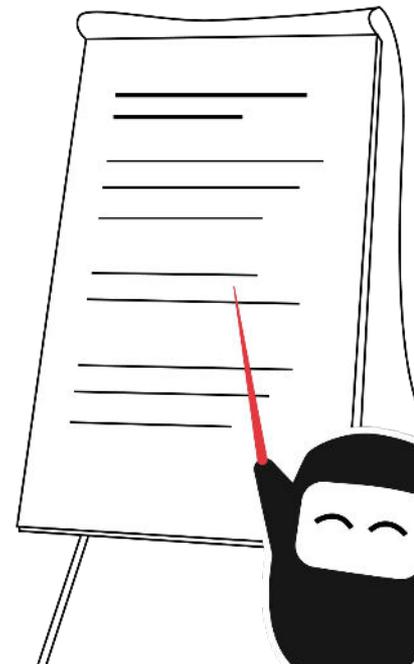
# Marta Grazia Cattaneo

HR Consultant

Great Place to Work Italia

# Agenda

- 01.** Il mondo GPTW
- 02.** Talent Attraction: cosa è cambiato
- 03.** L'ascolto delle persone
- 04.** Aziende virtuose: Best Practice
- 05.** Previsioni e trend



# 01. Il mondo GPTW



## GPTW Italia

Società di ricerca, tecnologia e consulenza organizzativa che analizza gli ambienti di lavoro **misurando le opinioni dei collaboratori** e la *employee experience*.



Become Great.



**379 aziende  
analizzate in Italia**

**230 aziende  
certificate**

**216 aziende list  
participant**

**60 aziende premiate**

## I numeri del 2023

Nel 2023 sono state ascoltate **più di 370 aziende** e, nell'arco degli ultimi tre anni, più di **350.000 collaboratori**.

## 02. Talent Attraction: cosa è cambiato



# Talent Attraction

- Difficoltà concreta **nell'attrarre e trattenere i talenti**
- Il mercato del lavoro ha forgiato **lavoratori sempre pronti al cambiamento** e a situazioni contrattuali poco stabili
- I talenti si sono adattati fino a trasformare la condizione **dell'offerta di mercato in consolidate necessità**



# 03. L'ascolto delle persone



# “Farsi scegliere” ogni giorno 1/2

- **Le persone al centro**
- Millennials vs. GenZ: ***Job Hoppers***
- **Valori** in cui credere: *ESG, DEI, salute mentale,...*

# “Farsi scegliere” ogni giorno 1/2

- **“Learning orientation”** delle aziende e dei lavoratori
- Ripensare gli **ambienti di lavoro**
- **Flessibilità**

**Il 56% di lavoratori italiani  
sarebbe disposto a  
passare alla settimana  
lavorativa da 4 giorni.**

Studio condotto da ADP su un campione di  
circa 2mila lavoratori intervistati



# 04. Aziende virtuose: Best Practice



Lo scorso 21 marzo  
sono state  
premiare le **60**  
**migliori aziende**  
**certificate GPTW**  
**Italia** nel corso del  
2023.



# Cosa le rende Best Workplaces?

Il costante ascolto delle persone come cuore pulsante delle organizzazioni stesse.



# 05. Previsioni e trend



# Il 2024 sarà sempre più dipendente-centrico

Priorità: migliorare le Employee Experience con:

- ricchi piani di **formazione**
- **flessibilità**
- molta attenzione ai **temi DEI**

Attraverso l'inclusione e la revisione dei valori aziendali, si lavorerà sul coinvolgimento **delle nuove generazioni.**





**“Continuiamo ad investire molto nella nostra cultura che è fatta di inclusione, benessere e crescita [...]. Per noi *“Every job makes a state”*”**

Fausto Ciarcia, HR Director Hilton Italia.  
Azienda Best Workplaces Italia 2024,  
categoria +500ee

ninja

ninja



# Sui binari giusti: strategie di Talent Attraction in Trenord



**Raffaella Vaccari**

Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Welfare in Trenord

# Qualche numero

- 2023: **254 professionisti** assunti
- di cui **120 under 30**
- Totale organico: **4720 persone**
- Il **74%** sono ruoli di bordo treno
- Processo di **onboarding** strutturato e assegnazione di **mentor interno** per ciascuno



# La strategia di Employer Branding 1/2

- Nuova **Brand Platform**
- Ridefinizione della **EVP**
- Nuova strategia di **Employer Branding** coerente e omnichannel
- Evoluzione del **percepito** di Trenord

# La strategia di Employer Branding 2/2

- Piano assunzioni al **2026**
- Nuova **People Strategy**: gli obiettivi del nuovo Contratto di servizio
- Partnership con **scuole, enti di formazione, Università, ITS**

# Onboarding & People Caring 1/2

- Focus sulla **Business Awareness** e sul Nuovo Contratto di Servizio
- **Mentorship** di accompagnamento ai primi mesi in azienda
- Welfare: **Il nostro più**



# Onboarding & People Caring 2/2

- **Ascolto come driver**: modello di leadership
- Le **community** interne
- La **comunicazione interna**

# Graduate Program 1/2

- Primo progetto di **inserimento di 10 neolaureati**
- Lancio e strategia di **comunicazione**
- Fase di **selezione**



# Graduate Program 2/2

- Percorso di **formazione ed engagement**
- Feedback e recruiting **inverso**
- **Successi e criticità**

# Le 3V del nuovo Recruiting



**Valori**



**Visibilità**



**Velocità**

# La voce degli Onboardee

*“Non vedo l’ora di indossare quella divisa e dare il mio contributo a questa grande azienda che è venuta a conoscerci uno per uno fin dall’inizio, accompagnandoci e condividendo un’idea, una visione, un obiettivo: insieme, dai dirigenti ai singoli impiegati.*

*Credo che questo progetto di onboarding sia la strada giusta”*



ninja