

LAVORO

DedaGroup cresce puntando su smart working e soddisfazione del personale

Oltre 400 assunzioni senza scrivanie

TRENTO - Quattrocento posti di lavoro in più senza aggiungere o quasi scrivanie. È il «miracolo» che ha annunciato di voler presto concretizzare Dedagroup.

Il polo di aggregazione delle eccellenze italiane del software nato in Trentino Alto Adige attualmente conta 2.000 dipendenti tra Italia, Regno Unito, Stati Uniti e Messico. L'obiettivo è quello dell'assunzione di 400 persone nel corso del 2022, e nel contempo spingere ulteriormente sulle forme di lavoro agile più innovative per «sostenere e facilitare l'equilibrio tra la loro vita personale e quella professionale».

I profili ricercati sono differenti – dal “Business analyst” al “Software e Application developer”, dall’“Enterprise solution consultant” al project manager, fino al “Cybersecurity specialist” – e andranno a rafforzare tra gli altri, i team delle principali aziende del Gruppo anche a supporto della realizzazione degli importanti progetti di transizione digitale legati al Pnrr.

«Entrare a fare parte di DedaGroup significa avere l'opportunità di crescere professionalmente all'interno di uno dei principali gruppi tecnologici italiani, che opera in un segmento, quello del digitale, centrale per il rilancio del Paese e che riconosce nelle proprie persone un pilastro fondamentale della propria strategia di sviluppo» sottolinea la responsabile delle risorse umane di DedaGroup **Valentina Gilli (nella foto)**. Proprio per questo il gruppo ha lanciato “lavoro agile”, «un progetto evoluto e strutturato, perché offre davvero la possibilità di lavorare in modo smart e con mo-

dalità all'avanguardia, studiato con il preciso obiettivo di sostenere e facilitare l'equilibrio tra vita personale e professionale e che fa della formazione continua il suo fiore all'occhiello».

Il gruppo, grazie a lungimiranti scelte tecnologiche e organizzative implementate negli anni ha garantito alle proprie persone la possibilità di accedere al telelavoro fin dall'inizio della pandemia. Una scelta fondata sull'ascolto delle proprie persone, attraverso un'indagine che ha permesso di sviluppare e fare evolvere il pro-

getto sulla base del sentire comune ma che ha anche dimostrato la volontà di proseguire, consolidare e migliorare ulteriormente questo nuovo approccio alla vita lavorativa che ad oggi è stato scelto da oltre il 90 per cento dei collaboratori.

Benessere delle proprie persone ma anche sostenibilità ambientale. Grazie a una significativa riduzione degli spostamenti tra casa e lavoro, le emissioni sono state ridotte dell'80 per cento, producendo un risparmio di 1.631 tonnellate di anidride carbonica im-

messa in atmosfera, pari ad un bosco di 54.000 alberi piantati.

Oggi il modello di Lavoro Agile entra in una fase di ulteriore evoluzione, attraverso un percorso di formazione che vuole accompagnare un cambiamento culturale all'interno del Gruppo.

«Questa nuova fase deve essere quindi necessariamente legata alla capacità delle nostre persone di coltivare e condurre in modo sano le relazioni professionali, anche a distanza e vivere in modo diverso gli spazi lavorativi» spiega ancora Gilli.



TURISMO

Tre giornate per candidarsi

Stagionali estivi, primo incontro

TRENTO - Primo incontro ieri pomeriggio coordinato dall'Agenzia del lavoro per affrontare il problema della ricerca del personale necessario per la stagione estiva del turismo.

Alla presenza dei rappresentanti delle imprese e dei sindacati, sono state messe sul tavolo le prime iniziative per supportare questa ricerca. Si comincerà, in particolare, con tre appuntamenti per l'incontro tra domanda ed offerta che saranno organizzati a Trento, nelle valli di Fiemme e Fassa e nella zona di Levico. A breve saranno comunicate le date di questi che vengono definiti “recruiting day”.

L'obiettivo della campagna è quello di facilitare il reperimento di circa 15 mila collaboratori, lasciando programmare le aziende senza troppi patemi il proprio fabbisogno. Cgil, Cisl e Uil hanno anche sollecitato i rappresentanti degli imprenditori a capire i motivi che lo scorso inverno avevano portato ad un numero ridotto di assunzioni tra i lavoratori che avevano presentato la propria disponibilità a fronte del programma Winter Recruiting. L'Agenzia del lavoro aveva infatti avuto circa 2.900 disponibilità provenienti anche da fuori regione, ma solo una piccola parte di queste erano poi state concretizzate in contratti.