



Valtellina Lavoro compie 25 anni: come è cambiato il mondo del lavoro dopo quasi 30.000 colloqui?

Dal 2001 a oggi 940 incarichi di ricerca e selezione, 220 aziende, 3.000 test e 500 assessment. Da Sondrio l'attività si è progressivamente estesa anche alle province di Lecco e Como e ad altri territori italiani. In 25 anni il mercato si è capovolto: oggi sono le aziende a dover trovare e attrarre le persone.

SONDRIO, settembre 2026 – Nel 2001 LinkedIn non esisteva, i social network nemmeno, gli annunci di lavoro si pubblicavano ancora prevalentemente sui giornali e buona parte dei curricula arrivava per posta. A Sondrio, in un piccolo monolocale fino ad allora utilizzato come magazzino, 25 anni fa nasceva **Valtellina Lavoro**, con un'idea allora innovativa per il territorio: mettere competenze professionali nella ricerca e selezione al servizio delle imprese e delle persone.

Venticinque anni dopo, i numeri consentono di misurare una parte del percorso: **940 incarichi di ricerca e selezione, quasi 30.000 colloqui, 3.000 test somministrati, 500 assessment di carriera e 220 aziende affiancate**, con attività sviluppate complessivamente in dieci province italiane.

Un'esperienza nata in provincia di Sondrio e progressivamente cresciuta anche verso **Lecco, Como e la Lombardia settentrionale**, senza perdere il forte legame con il mercato del lavoro locale.

“Se guardiamo indietro – osserva **Valerie Schena Ehrenberger, fondatrice di Valtellina Lavoro** – il cambiamento più interessante non riguarda la tecnologia, ma il rapporto tra aziende e persone. Per molti anni il problema era soprattutto mettere in contatto persone che cercavano lavoro e aziende che cercavano collaboratori. Oggi possiamo comunicare con chiunque e ovunque, ma trovare alcune professionalità è diventato molto più difficile. Se ci chiediamo se una persona sia adatta ad una certa azienda, dobbiamo porre un'altra domanda, forse più importante: perché questa persona dovrebbe scegliere proprio noi?”.

“I dati Excelsior-Unioncamere recentemente pubblicati, infatti, parlano del 44% dei profili ricercati dichiarati difficilmente reperibile in Lombardia. Per le figure tecniche specializzati si arriva anche a oltre l'80%.”, continua Schena.

Dal primo database in Access all'Intelligenza Artificiale. In 25 anni sono cambiati radicalmente anche gli strumenti della selezione. Il primo gestionale candidati di Valtellina Lavoro era realizzato con Microsoft Access, poi sono arrivati le piattaforme di recruiting come Indeed, LinkedIn, i social network, gli ATS (Applicant Tracking System), i video-colloqui e, più recentemente, gli strumenti di Intelligenza Artificiale applicati al recruiting. È una disponibilità di dati e strumenti enormemente superiore

rispetto al passato che, tuttavia, non ha necessariamente reso più semplice individuare la persona giusta.

“La tecnologia – aggiunge Valerie Schena Ehrenberger – ci permette di raggiungere molte più persone e di farlo molto più velocemente, ma comprendere motivazioni, potenziale, aspettative e compatibilità tra una persona e un'organizzazione continua a richiedere competenze specifiche e capacità di ascolto. Anzi, proprio mentre aumentano le informazioni disponibili, diventa ancora più importante saper fare le domande giuste e interpretare le risposte. Per questo, alla classica attività di ricerca e selezione abbiamo aggiunto, nel corso del tempo, altri servizi come assessment, consulenza e formazione sul recruiting, employer branding, analisi di clima, coaching e percorsi di sviluppo manageriale”.

Il territorio compete per le persone come un'azienda. I 25 anni di attività raccontano anche un cambiamento particolarmente rilevante per le province di Sondrio e Lecco, ovvero la crescente difficoltà nell'attrarre e trattenere competenze. La retribuzione rimane una componente fondamentale, ma nelle scelte professionali acquisiscono peso anche le possibilità di crescita, la qualità del progetto aziendale, lo stile di leadership, la flessibilità, la distanza casa-lavoro e, soprattutto per chi valuta un trasferimento, la qualità complessiva della vita nel territorio.

“Quando cerchiamo di portare una professionalità in Valtellina, nell'Alto Lario o in Brianza – continua Valerie Schena Ehrenberger – non stiamo proponendo soltanto un posto di lavoro. Quella persona valuta anche casa, trasporti, servizi, famiglia e opportunità future. In questi anni abbiamo imparato che un territorio compete per le persone esattamente come un'azienda. Non dimentichiamo che il nostro territorio è tra due poli molto attrattivi: la Svizzera e Milano”.

Quaranta giovani hanno iniziato qui il loro percorso nelle Risorse Umane. Tra i numeri dell'anniversario ce n'è uno particolarmente rilevante: 40 giovani hanno svolto i primi passi in Valtellina Lavoro, perlopiù come tirocinanti, avvicinandosi professionalmente al mondo delle Risorse Umane. La maggior parte di loro ha successivamente continuato a lavorare nel settore: nelle società di somministrazione, nelle funzioni HR e negli uffici del personale di imprese industriali e commerciali o nella Pubblica Amministrazione. Alcuni sono rimasti sul territorio, altri hanno portato le competenze acquisite in altre province italiane. Per altri ancora il tirocinio è servito a comprendere che le Risorse Umane non rappresentavano la strada professionale più adatta e a orientarsi verso percorsi differenti.

“È un risultato di cui siamo particolarmente fieri - ci siamo sempre visti come “incubatore di talento” - perché significa aver contribuito a creare competenze professionali investendo nei giovani e nel territorio”, sottolinea Schena Ehrenberger.

Venticinque anni di aziende e persone. Dietro ai numeri rimane soprattutto un patrimonio difficilmente quantificabile. Valtellina Lavoro collabora ancora oggi con alcune aziende incontrate nei primi anni di attività, accompagnandole attraverso crescita, trasformazioni organizzative e passaggi generazionali. Allo stesso modo, alcuni candidati incontrati all'inizio della loro carriera sono stati ritrovati negli anni in ruoli diversi e con responsabilità crescenti.

“Oggi – conclude Valerie Schena Ehrenberger – capita persino che persone che avevamo colloquiato quando erano giovani ci mandino i propri figli. È forse uno degli aspetti che rende più evidente il tempo trascorso. In 25 anni abbiamo visto cambiare aziende, carriere, strumenti e aspettative. Non sappiamo come faremo ricerca e selezione nel 2051, ma sappiamo che vogliamo continuare a osservare il lavoro mentre cambia e investire nella nostra professionalità per continuare a guadagnarci la fiducia di aziende e persone a fare quello che promette, fin dall'inizio, anche la “manina” del nostro logo: dare una mano alle persone e alle aziende a trovarsi, scegliersi e costruire un futuro insieme”.

Società di ricerca e selezione di personale, di consulenza HR e di outplacement che fornisce – grazie a un network di professionisti altamente qualificati – consulenza completa e di alto valore aggiunto ad aziende clienti e candidati