



Fonte: foto Shutterstock

Talenti in campo

Come fanno le aziende ad attrarre e coinvolgere i giovani tecnici e ingegneri di domani? Basta offrire un lavoro e uno stipendio o devono presentare ai giovani talenti anche condizioni di lavoro e valori all'avanguardia?

Dopo i Millennial, la nuova generazione che si sta affacciando al mondo del lavoro è la Generazione Z, vale a dire i nati tra il 1997 e il 2012, e lo stanno facendo in un periodo particolare in cui il lavoro ibrido è diventato la normalità in moltissime aziende e il costo della vita è sempre più elevato: due fattori che hanno portato alla luce nuove priorità. Secondo gli esperti di **CoachHub** (www.coachhub.com/it), una realtà europea specializzata nel coaching digitale, sono questi gli aspetti che ispirano la Gen Z: un lavoro gratificante e socialmente responsabile, formazione e sviluppo al centro dell'esperienza professionale,

modalità di lavoro flessibili, cultura aziendale inclusiva, remunerazione e benefit. Vediamo cosa ne pensano le aziende dell'automazione. A tal proposito abbiamo intervistato **Gabriel-la Gelo**, HR manager, ed **Edoardo Mazza**, HR talent acquisition specialist, entrambi di **Asem** (www.aseautomation.com), **Stefania Contardo**, HR manager di **Beckhoff Automation** (www.beckhoff.com), **Tiziana Barisone**, HR business partner Italia di **Comau** (www.comau.com/it), **Alessandro Munari**, Academy Education coordinator della divisione Factory Automation e **Roberta Salvaderi**, Corporate Communication & CSR Team leader di **Mitsubishi Electric** (<https://it.mitsubishielectric.com/fa>), **Michele**

Dibenedetto, market manager Educational Project di **Omron Industrial Automation** (<https://industrial.omron.it>), **Fabiola Carini**, Talent Acquisition, Learning & Development manager di **Schneider Electric** (www.se.com/it/it), **Mirko Otranto**, Chief People Officer di **SEW-Eurodrive Italia** (www.sew-eurodrive.it).

Creare ponti tra scuola e impresa, parlare il loro linguaggio, garantire flessibilità, smart working e piani di crescita sono le strategie principali. Come si attiva la sua azienda?

Gelo, Mazza: La nostra azienda è molto attenta alla formazione delle nuove generazioni già prima del termine del periodo scolastico,

in un'ottica di sviluppo del talento. Crediamo molto, ad esempio, nelle opportunità di PCTO (alternanze scuola-lavoro) che attiviamo, che possano essere per i partecipanti esperienze positive non solo in termini di attività, ma soprattutto di presa di consapevolezza del mercato del lavoro e delle opportunità che aziende come la nostra possono offrire, soprattutto in termini di conciliazione vita privata-lavoro. Oggi abbiamo, infatti, accordi di lavoro agile individuale per circa il 60% della popolazione aziendale, così come flessibilità oraria sia per impiegati sia per operai. Questo ci consente di operare in un ecosistema positivo e proficuo, in cui va a inserirsi la crescita delle nostre risorse.

Contardo: Beckhoff è un'azienda familiare, la nostra cultura si basa sulla fiducia, sulla creazione di un ambiente informale e sulla passione per la tecnologia. Ci impegniamo quotidianamente a costruire un ambiente rispettoso, piacevole e che garantisca un corretto work-life balance attraverso smart working e orari flessibili, infine prevediamo una serie di benefit aggiuntivi come assicurazioni integrative per la copertura di spese mediche e polizze LTC. Poniamo molto attenzione alle nostre persone sin dal loro ingresso in azienda: prevediamo programmi di induction e onboarding cuciti sulla base degli studi e del background dei neoassunti, percorsi di formazione hard e soft skill e costanti momenti di condivisione e collaborazione. Per promuovere la nascita di idee innovative, tutti i collaboratori hanno l'opportunità e lo spazio che necessitano per contribuire alla crescita propria e di Beckhoff, facendo leva sui propri interessi e le proprie abilità. L'organizzazione fluida e snella che ci contraddistingue permette

di lavorare in maniera più efficace ed efficiente. Sostenere e formare nuovi talenti è sempre stato importante per Beckhoff. Consideriamo parte della nostra missione accompagnare i giovani nel loro percorso, collaboriamo infatti con università, ITS e scuole superiori attraverso docenze, testimonianze e presentazioni. In relazione al percorso di studio, Beckhoff offre inoltre progetti di alternanza scuola-lavoro co-progettati con l'istituto di riferimento, e programmi di tirocinio universitario volti alla realizzazione delle tesi e al successivo inserimento in azienda.

Munari: Mitsubishi Electric crede fermamente nel ruolo fondamentale della formazione per diffondere cultura dell'automazione e offrire gli strumenti necessari per un costante miglioramento delle competenze professionali in ambito tecnologico. Per questo, già da tempo l'azienda ha attivato diverse attività di formazione, che l'obiettivo di creare una sinergia tra scuola e mondo del lavoro. Il programma AcadeMy permette a istituti tecnici, università e ITS di avvicinare in modo concreto gli studenti al mondo del lavoro, formandoli su quelle che saranno le tecnologie con cui si troveranno a operare una volta terminati gli studi. Per le scuole superiori di secondo grado proponiamo il progetto gratuito di e-learning Mentor-ME (<http://www.educationdigitale.it/mitsubishielectric>), col quale intendiamo offrire ai ragazzi e ai loro insegnanti dei corsi di formazione innovativi su prodotti e soluzioni di automazione industriale.

Non solo, il percorso di Pcto (Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento), proposto grazie alla piattaforma digitale Mentor ME, intende fornire agli studenti il maggior numero di elementi per orientarsi e formarsi nei settori dell'automazione industriale e stimolare l'attività di lavoro in team attraverso un 'project work'. Inoltre, la formula di e-learning permette ai ragazzi di prendere confidenza con la modalità di lavoro agile, che è molto utilizzata anche nella nostra azienda. Oltre alla formazione per le scuole superiori, abbiamo attivato anche una collaborazione con le Università nell'ambito della ricerca di soluzioni e applicazioni innovative e, con alcuni istituti, mettiamo a disposizione l'esperienza dei nostri application engineer per la docenza su sistemi motion, robotica industriale e collaborativa. Il rapporto con le Università è per noi fondamentale, perché i nostri prodotti vengono testati nelle applicazioni più avanzate, e ciò rappresenta per noi uno stimolo ulteriore per chiedere alla nostra casa madre soluzioni hardware e software sempre tecnologicamente



Alessandro Munari, Mitsubishi Electric

all'avanguardia. Un altro modo per creare un collegamento tra impresa e scuola è l'attività che ci vede coinvolti da diversi anni con gli ITS, dove i nostri application engineer propongono docenze frontali su prodotti e soluzioni avanzate di automazione industriale. Durante i training mettiamo in pratica le stesse modalità ampiamente collaudate per la formazione dei nostri clienti, e questo non solo è apprezzato ma anche particolarmente richiesto dagli ITS. Spesso questi corsi diventano anche un'opportunità di dialogo diretto con i ragazzi: noi cerchiamo non solo di trasmettere la conoscenza di strumenti e modelli aziendali, ma anche di cogliere le loro esigenze, le loro aspettative e soprattutto le competenze e attitudini 'digital'. Solo così siamo in grado di migliorare i contenuti e la modalità della nostra formazione, adeguandoli alle competenze e alle inclinazioni delle nuove generazioni. Abbiamo anche nuove idee in cantiere, che saranno messe in pratica a breve: il mondo dell'impresa è in continua evoluzione e la scuola deve esserlo di conseguenza, in un clima di costante collaborazione.

Dibenedetto: Con l'obiettivo di creare un ponte tra le competenze necessarie per il lavoro e la scuola, in un settore in rapida evoluzione come quello dell'industria 4.0, noi di Omron, da ormai vent'anni, abbiamo attivato un protocollo condiviso con l'attuale Ministero dell'Istruzione e del Merito, che rinnoviamo ogni 3 anni: all'interno del progetto Educational sviluppiamo, quasi quotidianamente, attività congiunte con le istituzioni scolastiche di ogni grado, dalle scuole medie fino ad arrivare ai Politecnici.

Carini: La nostra collaborazione con il mondo della scuola riguarda gli istituti tecnici, i centri di formazione, gli ITS e l'università: a tutti questi li-



Stefania Contardo, Beckhoff Automation



Fabiola Carini, Schneider Electric

velli è importante farsi conoscere, ma anche dare un contributo attivo in termini di condivisione di competenze, con le nostre Accademie formative e progetti sviluppati ad hoc. Teniamo webinar online, momenti di incontro aperti, partecipiamo ai career day con l'obiettivo di trasmettere i nostri valori, che sono proprio connessi all'attenzione alla persona: promuoviamo inclusione, equilibrio, flessibilità, creazione di percorsi di crescita che accompagnano nel tempo, dal primo ingresso lungo tutto il percorso in azienda. È molto coinvolgente e importante lavorare in un'azienda che rispecchia i valori della persona e abbia una mission che consente di dare un senso al proprio impegno; creare tecnologie innovative per abbattere le emissioni, aiutare la transizione energetica green, supportare le imprese nel loro percorso di sostenibilità è il nostro 'purpose', che rende il lavoro significativo per noi dipendenti e per la comunità. Periodicamente avviamo anche delle Academy, percorsi strutturati che immergono i partecipanti in un periodo di formazione e di 'onboarding' che permette di acquisire conoscenza dell'azienda, consapevolezza delle caratteristiche specifiche della figura professionale e delle soft skill e di essere successivamente affiancati da un collega che fa da coach. Ottimi risultati li abbiamo anche dai lavori di tesi in azienda e project work con le università, cui proponiamo sempre sfide concrete e interessanti. Siamo ovviamente presenti su LinkedIn e pubblichiamo le nostre ricerche di lavoro anche attraverso una sezione dedicata del nostro sito, che permette di vedere le posizioni aperte non solo in Italia, ma in tutto il mondo.

Otranto: Crediamo fortemente che siano le persone a fare la differenza. La nostra visione strate-

gica è improntata alla crescita sostenibile e alla costruzione di un contesto di fiducia e di collaborazione. Per questo accogliamo sempre molto volentieri studenti provenienti da Università e scuole di diverso ordine e grado e proponiamo loro dei tour per conoscere la nostra Smart Factory, le nostre soluzioni per l'automazione industriale ma soprattutto il modo in cui intendiamo fare impresa. Le relazioni e i progetti con il mondo della scuola e dell'istruzione superiore sono un modo di crescere insieme, di scoprire i talenti e le energie delle nuove generazioni e aiutarli a valorizzarli nel mondo del lavoro e nella nostra azienda in particolare. Il percorso professionale in SEW-Eurodrive viene sostenuto da adeguati programmi di formazione continua e vogliamo sia accompagnato anche dalla crescita e dal benessere della persona. Per questo, in ottica di promuovere la work-life balance, offriamo piani di welfare, inclusa anche la possibilità di fare sport in azienda, e la modalità di lavoro smart, sia per incrementare il senso di autonomia e responsabilità che per ridurre le emissioni inquinanti. Siamo inoltre impegnati a essere sempre più inclusivi e, in particolare, abbiamo attivato un programma formativo per l'empowerment femminile. I giovani sono per noi una grande risorsa e vogliamo offrire loro una visione di azienda come 'ecosistema sostenibile' guidato dall'innovazione tecnologica, in cui crescano insieme il benessere delle persone, la prosperità e la tutela dell'ambiente, in un clima di lavoro il più possibile aperto e coinvolgente.

Le richieste dei giovani tecnici stanno cambiando: arrivano ai colloqui con le idee chiare sulla vostra cultura organizzativa e sui valori che leggono sul sito. Le aziende sono preparate nelle risposte?

Gelo, Mazza: Oggi è essenziale essere pronti e in grado di dare risposte concrete ai candidati che si presentano a colloquio. Questi, infatti, sono alla ricerca non solo di opportunità professionali, che da un punto di vista tecnico possano costituire per loro una crescita, ma soprattutto di aziende con valori e cultura organizzativa in cui possano ritrovarsi. Il best match tra candidato e azienda diviene sì tecnico, ma soprattutto valoriale. In questo nuovo paradigma, le aziende devono essere pronte a dare risposte ed esempi concreti della loro cultura. Noi come Asem siamo molto attenti a questo: in fase di selezione è per noi necessario creare la giusta trade-union con candidati di potenziale, che possano proseguire con noi nel percorso di crescita e, per questo motivo, poniamo sempre dei casi esempio esplicativi della nostra cultura e dei nostri valori.

Contardo: Le richieste che ci pervengono dai giovani tecnici durante le fasi di selezione riguardano prevalentemente il loro interesse ad apprendere costantemente e le prospettive di crescita offerte dall'azienda, perché attirati dai nostri prodotti e tecnologie. Sin dall'ingresso in azienda, prevediamo programmi di induction e onboarding cuciti sulla base degli studi e del background dei neoassunti. Tali percorsi prevedono momenti di aula, training on the job attraverso l'affiancamento e il costante tutoring di colleghi più senior. L'aspetto della formazione rimane una costante e si svolge attraverso training organizzati dalla nostra casa madre, webinar e corsi interni, corsi su hard e soft skill in collaborazione con partner esterni. Tutti i nostri collaboratori hanno quindi la possibilità di accrescere costantemente le proprie competenze e conoscenze per diventare professionisti esperti nel proprio ambito di lavoro e consentendo loro di contribuire attivamente a modellare il volto della nostra azienda.

Barisone: Comau è sempre alla ricerca di giovani capaci di portare in azienda creatività e nuove esperienze, oltre alle conoscenze tecniche, e per questo collabora con importanti atenei italiani e internazionali. Nella nostra esperienza, i candidati alla selezione hanno un'idea chiara della realtà aziendale e del campo in cui operiamo. Spesso, invece, è necessario approfondire quali sono le caratteristiche delle figure professionali che fanno parte dei nostri team, per esempio, project manager con solide competenze ingegneristiche e una preparazione in ambito finanziario e commerciale, indispensabile per poter gestire un progetto in modo completo, dalla pianificazione di tempi e costi, alla stima delle risorse da impiegare, dall'analisi dei rischi



Tiziana Barisone, Comau



Mirko Otranto, SEW-Eurodrive Italia

finanziari, al coordinamento di professionisti con differenti mansioni. Il periodo di studio da remoto, la scarsa possibilità di interazione in ambito universitario e l'impossibilità di svolgere stage in azienda a causa della pandemia hanno contribuito a modificare l'approccio dei giovani al mondo del lavoro. I laureati che incontriamo hanno una forte motivazione al lavoro di gruppo e vogliono mettersi in gioco in contesti nuovi e sfidanti. Per questo sono affascinati dalla possibilità di contribuire allo sviluppo di progetti industriali innovativi come quelli di Comau, che permettono di realizzare soluzioni tecnologiche avanzate lavorando in team trasversali, con persone di varie nazionalità e differenti esperienze.

Dibenedetto: La cultura organizzativa e i valori che contraddistinguono Omron sono ben definiti, nonché condivisi con i candidati già in fase di colloquio: lasciare che l'innovazione sia sempre guidata dai bisogni sociali; sfidare noi stessi e i nostri limiti per perseguire nuove imprese con passione e talento; rispettare tutti, agendo sempre con integrità e incoraggiando il potenziale di ciascuno. Nella nostra visione, la tecnologia deve essere a disposizione dell'innovazione ma, soprattutto, del benessere sociale. Come ha sempre sostenuto il fondatore di Omron: "Alla macchina il lavoro della macchina, all'uomo lo spirito della creatività". Il ruolo della tecnologia, e in particolare dell'automazione industriale, deve essere quello di affrancare i dipendenti, gli operai, gli ingegneri, all'interno delle fabbriche. Il tempo e gli sforzi così risparmiati potranno essere messi a servizio della creatività e di mansioni a maggior valore aggiunto.

Questi principi, che si applicano ovviamente anche ai giovani in formazione, sono in linea con

gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità, sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU, che include delicate direttive che si rivelano fondamentali anche per la delicata fase di passaggio tra formazione scolastica e mondo del lavoro.

Carini: Un candidato oggi ha accesso a una quantità di informazioni sull'azienda molto maggiore che in passato. Può seguirla online e iniziare a formarsi un'idea del modo in cui l'azienda 'parla' e della cultura che vi si respira. Il primo passo per essere preparati è curare la propria presenza digitale in modo che rispecchi la realtà dell'azienda e trasmetta esperienze, storie e percorsi. È fondamentale già dal primo colloquio l'importanza della sintonia in termini di valori, di comportamenti e di capacità di saper collaborare, che sono gli elementi che costituiscono l'anima dell'azienda.

Otranto: I giovani tecnici cercano dalle imprese non più solo uno spazio di realizzazione professionale ma una comunità all'interno della quale condividere uno scopo nobile. Le aziende oggi sono chiamate a rispondere a questa 'ricerca di senso' attraverso la valorizzazione della propria identità e un'applicazione coerente dei propri valori dichiarati. Poi certamente i giovani oggi prediligono contesti lavorativi dinamici, altamente digitalizzati e attenti al benessere e all'ambiente. Per offrire questo tipo di contesto non basta più avere solo una buona tecnologia, occorre investire in un cambio della cultura aziendale in grado di valorizzare la diversità e lo spirito di comunità. In SEW-Eurodrive stiamo dedicando molte energie a tal fine perché la valorizzazione della diversità ha come prerequisito l'apertura mentale. Il management deve essere in grado di valorizzare il talento attraverso il coinvolgimento dal basso ed evitare l'omologazione di pensiero tipica delle aziende old style. Inoltre, per le aziende diventa sempre più fondamentale gestire progetti di integrazione generazionale, anche per creare continuità. Ad esempio, abbiamo un onboarding molto attento e in alcuni casi nominiamo proprio una persona senior, magari prossima alla pensione, per fare da 'buddy', da accompagnatore ai giovani per trasferire conoscenze, valorizzare l'esperienza del collega senior e creare quella continuità culturale e generazionale, riducendo i conflitti intergenerazionali. Infine, i giovani hanno un particolare bisogno di sperimentare le loro idee senza troppi vincoli gerarchici e organizzativi. A tal proposito abbiamo creato SEW Lab, un laboratorio interno per promuo-

vere l'innovazione; consci del fatto che, ahimè, il management ogni tanto fa fatica a innovare, abbiamo detto ai ragazzi: "Voi che avete questo approccio naturale al digitale e all'innovazione, sperimentate e divertitevi". Fondamentalmente abbiamo proposto ai giovani di fare innovazione radicale, in ottica di digitale. Loro sperimentano idee all'avanguardia: chatbot, robot, umanoidi, lasciamo carta bianca alla sperimentazione. Se hanno buone idee, vengono realizzate con un budget e così via. L'errore è messo in conto, anzi, va benissimo. È la cultura della sperimentazione, che passa soprattutto dalla capacità di liberare energia creativa.

Verso gli stagisti come vi attivate nel fornire gli strumenti giusti per orientarsi nel mondo del lavoro e per sfruttare appieno l'esperienza in azienda?

Gelo, Mazza: Siamo un'azienda che prende molto a cuore i giovani talenti. Per questo motivo le soluzioni di stage che adottiamo sono sempre orientate a fornire un'esperienza significativa e concreta per il percorso della persona, e mai limitata in termini di processi, strumenti e visioni. Prestiamo attenzione all'ascolto degli interessi e delle attitudini delle risorse, al fine di rendere il momento di stage un'occasione di valutazione della prospettiva professionale potendo variare, come già verificatosi, ambiti di attività, affinché la persona possa trovare il percorso più affine a sé. Per noi lo strumento è pratico, è l'esperienza concretizzata sul campo, il confronto costante con tutor designati, con l'intento di trasferire competenze e know-how al di là della durata in sé dello stage, che comunque per noi è finalizzato alla stabilizzazione in azienda.



Edoardo Mazza, Asem

Barisone: Comau offre ai giovani la possibilità di preparare la propria tesi su un progetto interno, con la supervisione dei nostri tutor, o di svolgere uno stage formativo post-laurea. L'obiettivo di Comau è rendere queste esperienze proficue per le persone coinvolte, trasferendo loro competenze concrete e, al tempo stesso, permettendo ai tirocinanti di contribuire alle attività aziendali. Comau, inoltre, promuove numerose iniziative per coinvolgere gli studenti o chi ha da poco conseguito la laurea. Tra le più recenti, l'attivazione di borse di studio in collaborazione con il Politecnico di Bari per attività di ricerca e sperimentazione su soluzioni di automazione intelligenti; così come con i Politecnici di Milano e Torino nel campo delle tecnologie per la mobilità elettrica. Comau inoltre è partner del Master Universitario di II livello 'HumanAlze', organizzato dal Politecnico e dall'Università degli Studi di Torino, con l'associazione Stem by Women, per arricchire i percorsi di studio umanistici con competenze tecnologiche. Inoltre, in ottica di inclusione e di inserimento professionale di giovani rifugiati e migranti, Comau accoglie da alcuni mesi due giovani nel team di ICT, nel contesto del progetto didattico promosso dall'accademia internazionale Powercoders. Siamo però convinti che la collaborazione tra le aziende e il mondo della scuola debba avvenire a tutti i livelli e sia fondamentale per aiutare gli studenti nella ricerca di una professione futura. In questo ambito, segnaliamo l'iniziativa 'One Day - Company Experience', che porta gli studenti delle scuole secondarie a trascorrere una giornata intera insieme ai manager Comau, per scoprire come nascono le nostre soluzioni di automazione e le competenze più richieste dal mercato. Infine, offriamo agli studenti, anche a quelli delle scuole primarie, la possibilità di studiare le materie curriculari in modo più stimolante attraverso il nostro robot educativo 'e.DO' e i percorsi didattici dedicati.

Munari: In Mitsubishi Electric ogni anno attiviamo gli stage per studenti dell'ITS con indirizzo 'Meccatronica Factory Automation'. L'obiettivo è certamente quello di formare le nuove generazioni ma con la prospettiva di una possibile assunzione. Durante i percorsi di stage nella nostra azienda seguiamo alcuni criteri: anzitutto, riteniamo che il semplice affiancamento di un tutor con esperienza non sia più sufficiente, e per questo stimoliamo ogni occasione di dialogo con l'intero team, in modo che lo stagista possa interagire con diverse figure e funzioni aziendali e maturare un'esperienza più completa. Ad esempio, se un ragazzo è inserito all'in-

terno del team tecnico di application engineer, cerchiamo di fargli conoscere anche i colleghi del gruppo marketing e sales, in modo da stimolare in lui la curiosità verso le diverse attività all'interno dell'azienda e agevolarlo nella ricerca di un possibile ruolo che sia in linea anche con le sue attitudini personali. Infine, approfittando del fatto che abbiamo una gamma prodotti tra le più ampie nel mercato dell'automazione, proponiamo una formazione su soluzioni complete e non sul singolo prodotto, accompagnando i ragazzi ad acquisire una visione di insieme, una caratteristica attualmente molto richiesta dal mercato. A conclusione dello stage viene affidato agli studenti un 'project work' da realizzare in gruppo: si tratta di uno strumento molto utile per acquisire le competenze su una determinata soluzione, che i ragazzi dovranno presentare poi durante l'esame conclusivo dell'ITS.

Dibenedetto: Prendiamo molto a cuore l'orientamento dei ragazzi al momento del loro ingresso nel mondo del lavoro, cercando di offrire la migliore esperienza possibile in azienda. È per noi particolarmente significativo quanto facciamo per gli studenti delle scuole secondarie di secondo grado, a cui si rivolge l'importante esperienza dei percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (in breve PCTO), ex alternanza scuola-lavoro, ovvero quei percorsi formativi di alternanza utili a orientare gli studenti dell'ultimo triennio al mondo del lavoro o al proseguimento degli studi. I PCTO sono un tassello fondamentale per la formazione degli individui e dei lavoratori di domani, dando la possibilità di acquisire competenze trasversali quali la capacità di lavorare in team, coltivare la leadership, sfruttare curiosità e determinazione. Tutto questo funziona, ovviamente, se alla base c'è la giusta tutela, sicurezza e accoglienza dello studente: questo deve essere il fine per cui aziende, istituzioni e scuole devono collaborare.

La sua azienda è impegnata a presentare nelle Università e istituti tecnici di vario livello le proprie richieste? Quali sono i risultati di questa vostra attività?

Gelo, Mazza: Asem è da tempo impegnata nella collaborazione con le Università e gli Istituti tecnici non solo sul territorio friulano, ma su quello nazionale. Frequentemente organizziamo seminari di presentazione della nostra azienda, in cui forniamo un overview della nostra realtà e delle posizioni attive. Abbiamo sempre raccolto grande entusiasmo e interesse nei nostri confronti. A conferma di ciò, il fatto che gli ingressi

avuti negli ultimi due anni siano stati giovani tecnici neodiplomati e neolaureati. Riteniamo sia estremamente importante continuare a impegnarsi nel mantenimento delle collaborazioni con Istituti Tecnici e Università, al fine di creare un ponte proficuo per lo sviluppo e la crescita professionale delle future generazioni di tecnici.

Contardo: Collaboriamo sempre più attivamente con università e scuole, per far conoscere la nostra azienda, le nostre tecnologie e prodotti. Investiamo in attività come Career Day, presentazioni aziendali, collaborazioni per progetti di alternanza scuola-lavoro e tirocini per la realizzazione di tesi finalizzate all'inserimento in azienda. Questo ci permette di creare un'importante connessione con le università e gli ITS e di riuscire ad oggi a soddisfare le nostre richieste di personale.

Dibenedetto: Siamo quotidianamente impegnati a presentare la nostra attività nelle scuole, ITS e università. Uno dei tasselli fondamentali del Progetto Educational di Omron è sicuramente il 'Trofeo Smart Project', l'iniziativa organizzata da Omron in collaborazione con il Ministero dell'Istruzione e del Merito, giunta nel 2023 alla sua XVI edizione e dedicata agli studenti del 4° e 5° anno delle scuole superiori. Il Trofeo dà la possibilità agli studenti di utilizzare un vero e proprio software industriale realmente usato nei contesti lavorativi più innovativi. I partecipanti, coordinati da un docente, sono chiamati a dimostrare le loro abilità presentando un progetto di automazione industriale utilizzando i software forniti gratuitamente da Omron. I migliori studenti, premiati presso la sede del Ministero, hanno la possibilità di vincere borse di studio e materiale didattico per la propria scuola, senza dimenticare che l'attività di preparazione



Gabriella Gelo, Asem

alla partecipazione al Trofeo viene consegnata all'interno dei Ptco.

Carini: Sì, in modo diverso ci proponiamo agli istituti tecnici, agli ITS e alle università con un approccio concreto e collaborativo. In tutte queste realtà co-progettiamo percorsi formativi, oppure sviluppiamo attività e laboratori, sostenendo così l'innovazione delle competenze e anche il loro allineamento alle esigenze del mercato di lavoro della zona, non di rado collaborando anche con aziende nostre clienti e partner per progetti con le istituzioni formative del territorio. In questo modo le richieste ed esigenze reciproche si possono soddisfare. Con le Università lavoriamo in modo molto articolato. Abbiamo accordi quadro con atenei di tutta Italia, l'ultimo siglato con l'Università di Bergamo, che coinvolgono sia opportunità di tesi, tirocini, sia project work con specifici corsi di laurea. I risultati ci sono e sono misurabili in termini di progetti realizzati. Ad esempio, nell'ultimo anno accademico alcuni studenti dell'università di Bergamo ci hanno supportato per rendere smart delle macchine nel nostro impianto di Stezzano. I risultati si vedono anche in termini di assunzioni di talenti che effettivamente poi entrano in azienda e diventano parte della nostra grande squadra.

Otranto: Siamo coinvolti da molti anni in vari progetti e collaborazioni con le Università, come ad esempio con Liuc di Castellanza, con LUM come promotori del Master di Meccatronica & Management, così come siamo partner anche del Master of Science in Innovation and Technology Management dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, un master internazionale di primo livello dedicato ai modelli di business più innovativi, performanti e sostenibili. Non cerchiamo solo l'opportunità di presentarci, ma vogliamo creare delle partnership durature con l'obiettivo di generare un impatto sociale sul territorio. Questo per noi è essenziale, perché ci permette di essere in dialogo costante con le esigenze dei giovani e le loro sensibilità e far crescere così la nostra struttura guardando al futuro. Per promuovere un'integrazione ancora più forte tra impresa e Università, abbiamo attivato anche progetti accademici e post lauream come Industrial Innovation Lab, oggi promosso insieme a LUM School of Management: un laboratorio di sperimentazione per la trasformazione delle piccole e medie imprese presenti sul territorio italiano in organizzazioni agili, innovative e sostenibili. Stiamo anche valutando diverse collaborazioni all'interno di vari ITS sul territorio nazionale, perché rappresentano una formazione specialistica di alta qualità. Le ini-

ziative portate avanti in questi anni sono moltissime e non possono essere citate tutte, ma posso dire che siamo molto soddisfatti di aver aperto i confini della nostra azienda e avviato rapporti di partnership a più livelli.

Per essere più attrattivi per i giovani tecnici nella vostra comunicazione avete definito una 'strategia' particolare? Veicolate messaggi nuovi per essere 'notati' e ascoltati?

Gelo, Mazza: La comunicazione è per noi veicolo dell'essenza della nostra azienda. Comunicare ai giovani tecnici significa, oggi più che mai, parlare il loro linguaggio, che è sì caratterizzato da elementi generazionali, ma soprattutto tecnici. Nelle nostre attività di attraction e di employer branding, la nostra strategia è quella di raccontare concretamente e in maniera autentica cosa significhi per un giovane tecnico entrare in Asem, abbinandoci, ove possibile, delle visite aziendali che possano far immedesimare i candidati e le candidate in una giornata lavorativa. Raccontarci concretamente significa dettagliare la possibile evoluzione del ruolo, nonché come i desiderata possano trovare poi corrispondenze nella nostra azienda.

Salvaderi: Oggi i giovani sono molto attenti ai messaggi che le aziende divulgano. Un'azienda che comunica bene i suoi valori, la sua mission e il suo purpose è sicuramente molto apprezzata dai giovani talenti. Non è sufficiente però comunicare; è fondamentale essere coerenti e noi lo dimostriamo attraverso il nostro ampio programma di Responsabilità Sociale d'Impresa. Quando incontriamo gli studenti e presentiamo l'azienda raccontiamo nel dettaglio i vari progetti di CSR che sviluppiamo: dall'attenzione all'ambiente, al mondo della formazione, ai vari progetti a supporto della società sia nazionali sia internazionali. Sono molte le attività aziendali che organizziamo che vedono coinvolti anche i nostri dipendenti e sono anche le attività che incuriosiscono maggiormente i ragazzi. Inoltre, crediamo molto nel coinvolgimento dei testimonial: chiediamo ai nostri dipendenti più giovani di raccontare la loro esperienza, le difficoltà che hanno riscontrato e i loro progressi. Crediamo che l'incontro con un testimonial possa essere un'occasione unica per trasmettere ai giovani talenti un messaggio importante e cioè che con passione e determinazione anche loro un domani potranno far parte di un grande team e che, con le loro competenze e conoscenze, imparando a collaborare con i colleghi potranno realizzare progetti dove tecnologia e innovazione si incontreranno per dare vita a soluzioni uniche.



Roberta Salvaderi, Mitsubishi Electric

Dibenedetto: La nostra strategia si basa sulla presenza costante nelle scuole e nelle università. A livello di messaggi, un tema su cui insistiamo molto è sicuramente quello della sicurezza: Omron organizza annualmente 5 convegni 'Safety Edition' sulla salute e sulla sicurezza in ambito lavorativo e sulla sicurezza delle macchine, dedicati agli studenti delle scuole secondarie di secondo grado: grazie a questa attività abbiamo prodotto un report, consegnato al MIM, che raccoglie i risultati di un test a cui sono stati sottoposti gli studenti di 100 istituti italiani. Inoltre, ogni anno, il 28 aprile, in occasione della giornata internazionale della Sicurezza sul Lavoro, organizziamo 'Educate future generations Automators in Safety Skills', promosso a livello europeo, un evento online che vede la partecipazione di circa 500 collegamenti da parte di docenti e studenti di ogni ordine e grado, sparsi in tutto il Continente.



Michele Dibenedetto, Omron Industrial Automation