

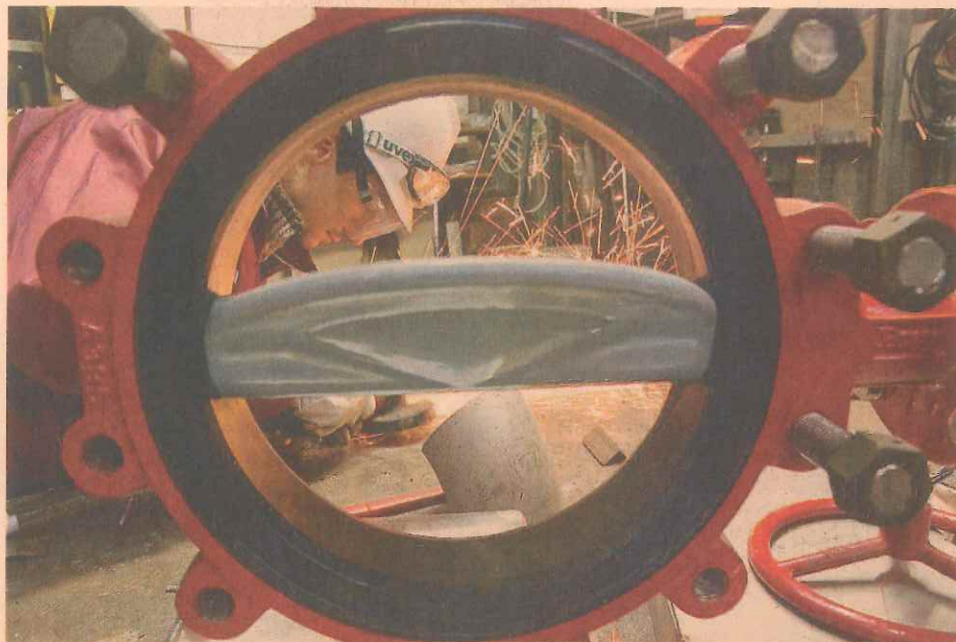
L'uscita di figure altamente specializzate e il difficile incontro domanda e offerta danno slancio alla coprogettazione di corsi tra atenei, Its e imprese

Mismatch? L'azienda si fa la laurea in casa

Pagina a cura di
Giorgio Pogliotti e Claudio Tucci

«**S**i va dal data scientist al tecnologo di processi produttivi avanzati, dallo specialista in Additive Manufacturing all'esperto di reti neurali. Parliamo di alcune professioni del futuro che serviranno, e che vanno formate attraverso un collegamento molto stretto con il mondo accademico. Di recente, abbiamo fatto partire un indirizzo di laurea magistrale in Advanced Manufacturing Engineering presso l'UniSalento a Lecce e l'università Federico II di Napoli; e con i politecnici di Torino e Bari è in pista, anche, un master di II livello in Additive Manufacturing (stampa 3D, ndr), dove siamo pionieri in Europa. Bisogna dialogare e co-progettare bene con gli atenei gli indirizzi di studio se non vogliamo, già nei prossimi anni, avere seri problemi di disallineamento».

Giorgio Abrate è a capo dell'Ingegneria di Avio Aero, business di GE Aviation che opera nella progettazione, produzione e manutenzione di componenti e sistemi per l'aeronautica civile e militare, 4.800 dipendenti nel mondo, 4.200 in Italia. Per lui il rapporto con il mondo della formazione «è strategico per una azienda, pmi incluse, specie se si vuol spingere su ricerca e innovazione». Negli ultimi cinque anni Avio Aero ha assunto oltre 1.100 persone; il team di ingegneri, ad esempio, è passato da circa 400 persone nel 2013 alle attuali 750, a cui si sommano i professionisti esterni. C'è una collaborazione con una quarantina di università, e mediamente il 30% di chi fa stage viene poi assunto.



«Il modello innovativo di collaborazione con gli atenei si chiama Technology Development Communities, ed è il risultato di un'iniziativa che è partita da oltre 20 anni - aggiunge Abrate. Non ci limitiamo a progetti di internship. Offriamo la partecipazione a progetti di ricerca & innovazione in un contesto internazionale, finalizzati ad obiettivi tecnico/scientifici concreti che permettono di approfondire le competenze tecniche, ma anche di migliorare i soft skills e la capacità di lavorare in gruppo. Oltre a didattica e training, Avio Aero ha creato negli anni sette laboratori congiunti pubblico-privati con le università, sei in Italia ed uno in Polonia, anche per favorire il trasferimento tecnologico». Un paio di esempi? «L'Apulia Development Center for Additive Repair, presso il campus del politecnico di Bari - risponde Abrate -. Lì si sviluppano tecnologie additive per

la riparazione e la manutenzione di componenti di motori aeronautici. Poi, il Turin Additive LAB, presso il politecnico di Torino, che, invece, è focalizzato su nuovi materiali e processi per Additive Manufacturing, la tecnologia digitale che sta rivoluzionando la manifattura in più settori».

Il mismatch tra domanda e offerta di lavoro, sempre nella meccanica, è sentito anche dalla Luxor di Montichiari (Bs), leader tra le aziende per tubi d'adduzione alla rubinetteria: «Negli ultimi due anni abbiamo avuto un elevato turn over di figure uscite dall'azienda per aver raggiunto l'età della pensione - spiega il Ceo, Fabio Astori -, ed è stato molto faticoso trovare sostituti. Siamo alla ricerca di profili con competenze tecniche, o con adeguata esperienza, che conoscano l'inglese e abbiano una cultura generale. Facciamo molta formazione interna, i neo as-

I corsi. Si moltiplicano i percorsi coprogettati da aziende e università per allineare le competenze dei futuri lavoratori alle esigenze del mercato

sunti vengono assegnati a tutor per la trasmissione delle competenze». Tra i profili cercati, ma più difficili da trovare sul mercato, c'è il sistemista, il tecnico di progettazione, nell'area commerciale il promoter per l'estero e l'assistente vendite con l'estero con una perfetta conoscenza inglese e tedesco, nella fascia d'età tra 23 e 35 anni. «Una volta formati i profili, la vera sfida è trattenerli e i talenti - aggiunge Astori -. Con l'integrativo abbiamo creato un sistema premiante basato sulla condivisione degli obiettivi ed un'incentivazione individuale come stimolo extra, anche per progetti a lungo termine».

Anche quest'anno la ricerca di profili tecnici non si appalesa facile per il gruppo Elettronica, leader mondiale nella difesa elettronica che equipaggia le forze armate di 30 paesi (capofila la romana Elettronica Spa). Sono circa 75 le vacancies, tra nuove assunzioni e sostituzioni del personale che va in pensione: «Non riusciamo a trovare le persone con le skill tecniche richieste - evidenzia Emanuele Galtieri, direttore Hr Elettronica - o con competenze trasversali. Siamo l'unica azienda italiana nel mercato della difesa elettronica, non essendoci competitor non ci sono neanche professionalità già formate, per cui è necessario realizzare un percorso di formazione interno on the job e d'aula di almeno un anno».

Quella in corso è una nuova «guerra dei talenti» tra le aziende per attrarre le migliori risorse e ciò può apparire paradossale se si guardano i dati della disoccupazione. Tra le figure richieste c'è quella dei software engineer, neolaureati e persone con esperienza (informatica e ingegneria informatica); system engineer con almeno 3-4 anni di esperienza in ambito Radar e Tlc; antennas designers e FPGA Engineers. Quest'anno il gruppo cerca anche

mechanical engineer, test engineer, machine learning engineer: «Non trovando sul mercato le professionalità richieste - prosegue Galtieri - ce le formiamo in casa con il supporto dell'Academy interna e, in partnership con le università di Roma, promuoviamo tirocini professionalizzanti per reclutare i migliori talenti. Con la Luiss abbiamo creato una cattedra, finanziata master e borse di studio in materia "cyber" per formare competenze trasversali su tematiche nuove in cui l'aspetto tecnico si incrocia e si confronta con quello giuridico». Ma dopo averli formati, i talenti bisogna anche tenerli in azienda: «Anchor prima che il "welfare aziendale" fosse introdotto dal Ccnl Metalmeccanici abbiamo creato un piano di "flexible benefit" che quest'anno vale circa mille euro - chiosa Galtieri -. Per migliorare il worklife balance abbiamo il "maggior domo aziendale" che aiuta i dipendenti nel disbrigo di pratiche burocratiche o servizi di lavanderia e stileria, l'Amazon Locker per la consegna e il reso degli acquisti online, l'infermeria aziendale, iniziative grazie alle quali abbiamo ottenuto il riconoscimento di Great place to work».

A muoversi è anche Esselunga: ieri, con il Politecnico di Milano, la società ha presentato il nuovo corso di laurea magistrale in Food Engineering (svolto in collaborazione anche con Goglio, Granarolo, Nestlé, Number1, Unilever Italia, Unitech), attivo dal 2019/2020 ed erogato in inglese: «Siamo orgogliosi di essere entrati in questo percorso di studi - ha detto il direttore Risorse umane e organizzazione, Luca Lattuada -. Si coniugano due aspetti indispensabili per operare nel settore alimentare, la conoscenza del prodotto e la conoscenza dei processi. Il politecnico è per noi un prezioso bacino di saperi».

Radio 24

SU RADIO 24
In Due di denari

nella rubrica Verso il futuro e oltre Maria Piera Ceci parlerà di Its e formazione post diploma con il direttore dell'Its per il turismo di Jesolo che parlerà, tra l'altro, dell'offerta di Its Academy Veneto (brand che racchiude le 7 Fondazioni venete) e spiegherà perché un ragazzo o una ragazza dovrebbero scegliere un ITS