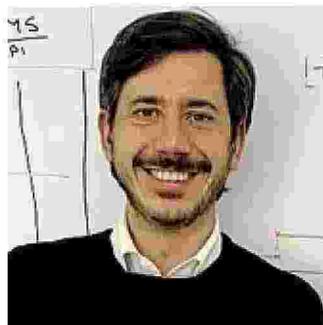


Storie e visioni della nuova economia

# Taglio sartoriale alla formazione L'azienda disegna il posto per talenti



Rossella Roncalli



Francesco Rota

di Simone Casiraghi

## MA IL PRIMO INCONTRO DEVE ESSERE A SCUOLA

Oltre 60 nuove assunzioni in 36 mesi, gli ultimi sei giovani presi a bordo alla fine di settembre, un organico oggi di 105 persone, l'85% di queste alla prima esperienza con un ambiente di lavoro, significa una pattuglia di giovani quasi tutti fra i 25 e i 29 anni.

Un ciclo di cinque incontri webinar iniziato a maggio scorso, l'ultimo sarà a novembre, oltre 1.090 fra tecnici di laboratorio e professionisti a seguire lezioni di esperti internazionali, a formare una community che racconta e condivide le migliori esperienze e di laboratorio, collegati da oltre 46 paesi nel mondo.

Fae Technology e Diapath: due modelli e due progetti distinti messi a confronto sul terreno della caccia ai migliori talenti (che significa ricerca, selezione, attrattività e on boarding di giovani appena usciti da università, Istituti, scuole tecniche professionali). E, dall'altra, percorsi di aggiornamento e formazione continua che fanno leva sulle proprie risorse tecniche per rispondere alle nuove esigenze del mercato, sempre più internazionalizzato e tecnologico. Alla fine anche oltre 950 ore di formazione erogate, un aumento del

40% sull'anno scorso, oltre 120 persone formate in tutto il mondo.

Fae Technology, laboratori a Gazzaniga e quartier generale al Kilometro Rosso, ha messo a terra un progetto di attrattività e di formazione on the job verso i giovani che, con la propria mini-Academy, ribalta l'approccio più tradizionale: si parte dalla ricerca e poi dall'incontro con gli studenti, si porta l'azienda nella scuola, si racconta che cosa fa l'impresa, quali sono le attività, qual è il valore sociale diffuso sul territorio. «Spieghiamo che vogliamo essere l'azienda ideale per i migliori giovani e in tutta trasparenza spieghiamo anche qual è il contributo che ci si aspetta da chi vorrà iniziare il percorso professionale con noi - spiega Gianmarco Lanza, Ceo di Fae Technology -. Tutto questo ci fa diventare subito attrattivi. E glielo diciamo ancor meglio così: fra di voi ci sono talenti e giovani capaci. Noi ci siamo, siamo qui e per voi possiamo essere un'ottima opportunità professionale». L'esigenza delle due imprese è intercettare nuovi talenti e mantenere la costanza di questo percorso.

Ci si concentra sui giovani, per questo Fae Technology dice di fare "continuous recruitment". In realtà restituisce nuova centralità alla funzione delle risorse umane, che così si riprende il compito di essere più incisiva nel cambiamento dell'azienda nel post-emergenza. «La potenza del pro-

getto è avergli dato un taglio sartoriale - spiega Rossella Roncalli, HR funzione Education che condivide con Francesco Rota di Fae Technology -, macalato nella nostra realtà d'impresa, dopo un lavoro sinergico e costante con le scuole e una selezione sia in termini di soft sia di hard skill. Un vero programma di on boarding, ma molto strutturato e con un piano formativo full immersion. Ogni ragazzo occupa una posizione - spiega Rota - modellata e decisa sulle proprie potenzialità e abilità, un posto che in azienda prima non era ancora definito». Questo significa che non si prendono persone per riquificarle, ma si finalizza la formazione dentro l'azienda, rendendola ancora più efficace. «Visitare gli istituti e parlare ai ragazzi dell'azienda è il nostro primo pillar di attrattività. Nelle scuole non portiamo solo i vertici dell'azienda - spiega Lanza -, ai ragazzi parlano i nostri tecnici, i responsabili delle diverse funzioni aziendali e spiegano che lavoro fanno, come lo fanno, che cosa gli piace. Gli dicono che da noi, prima c'è un'opportunità formativa retribuita e che poi può trasformarsi in occasione professionale». La formazione è certificata Ipc, un titolo molto spendibile sul mercato del lavoro e delle competenze in elettronica. E il confronto quotidiano con professionisti e tecnici interni, la fa diventare quasi un vero lavoro. «Resta fermo il fatto

che noi vogliamo essere il miglior posto nel quale ciascun ragazzo deve e può spendere il suo certificato Ipc. L'ultima esperienza è andata così: sei i ragazzi formati, li abbiamo assunti tutti perché molto bravi - spiega Lanza -. Per tutti è stata un'esperienza virtuosa, coinvolti in un team di persone molto motivate, travolti da un'energia percepita importante perché sentivano di trovarsi nel miglior posto possibile dove spendere quella formazione maturata. I ragazzi hanno percepito questo effort aziendale come un segno di fiducia, di aiuto non solo per entrare nel mercato del lavoro, ma per stimolare valori come velocità, relazioni di squadra, dinamismo portato all'estremo. Valori che ritengo decisivi in una impresa».

Fae è un'azienda giovane, innovativa, ex startup che ha avuto un'exit in tempi molto veloci, è flessibile, un organigramma molto orizzontale e una filiera estremamente corta. «Questo facilita molto la circolazione della nostra vision - spiega Lanza -, i valori aziendali fanno in fretta ad arrivare in modo capillare a tutti. Si crea così molto engagement aziendale. E i ragazzi apprezzano di sentirsi parte di un progetto aziendale in modo così diretto. Percepiscono che occuparsi di loro diventa un valore e lo si percepisce nell'aria. Diventa energia che deriva dal vivere l'impresa davvero».

**La difficoltà degli HR**  
Il 67% sta ridisegnando le strategie

**Employer branding**  
Iniziative per il 40% delle imprese

**La difficoltà di attrarre talenti**  
Il 76% delle imprese è in difficoltà

**Riqualificazione personale**  
Il 42% delle imprese accelera il percorso

## Imprese per giovani

RUOLO SEMPRE PIÙ **CHIAVE** **DENTRO** LE AZIENDE LO STANNO AVENDO LE **ACADEMY**: RIESCONO A VALORIZZARE IL **KNOW-HOW** PER **RISPONDERE** AL MERCATO

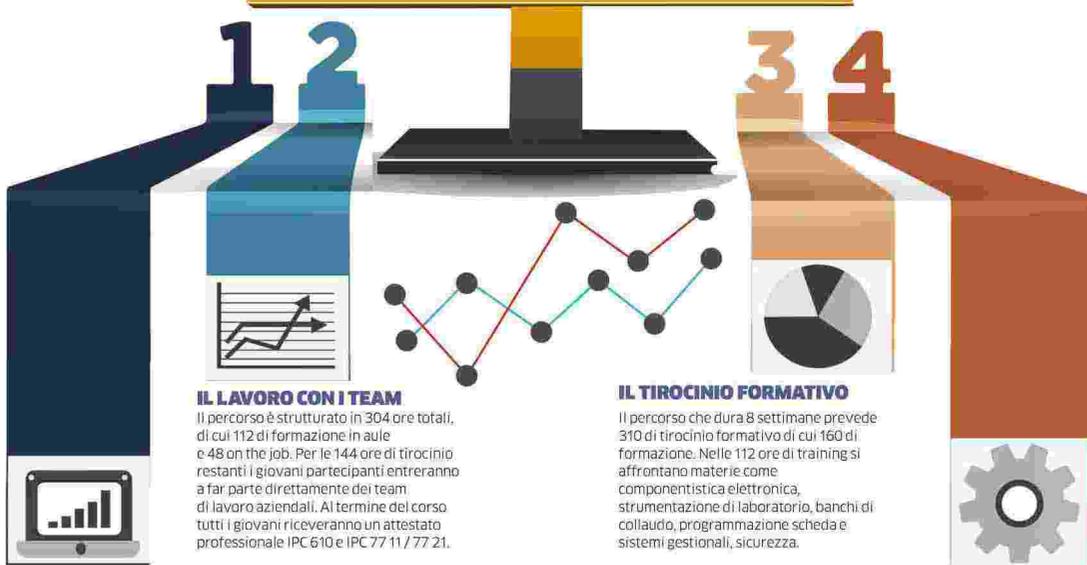


NUOVI **INVESTIMENTI** SI STANNO **CONCENTRANDO** NELLA **FORMAZIONE**, LO SVILUPPO DELLE **RISORSE UMANE** DIVENTA NUOVA LEVA **STRATEGICA** DELLE AZIENDE



## FARE ON BOARDING IN QUATTRO PASSI

Nella foto gli ultimi sei giovani neodiplomati che hanno partecipato al percorso formativo secondo il modello di Fae Technology e tutti e sei assunti.



### IL LAVORO CON I TEAM

Il percorso è strutturato in 304 ore totali, di cui 112 di formazione in aule e 48 on the job. Per le 144 ore di tirocinio restanti i giovani partecipanti entreranno a far parte direttamente dei team di lavoro aziendali. Al termine del corso tutti i giovani riceveranno un attestato professionale IPC 610 e IPC 77 11 / 77 21.

### IL TIROCINIO FORMATIVO

Il percorso che dura 8 settimane prevede 310 di tirocinio formativo di cui 160 di formazione. Nelle 112 ore di training si affrontano materie come componentistica elettronica, strumentazione di laboratorio, banche di collaudo, programmazione scheda e sistemi gestionali, sicurezza.

### ACQUISIRE COMPETENZE TECNICHE

Il primo è l'acquisizione delle competenze tecniche e trasversali, garantire formazione on the job e meritocrazia. Sono questi i principi sui quali è costruito il modello. I giovani selezionati e partecipanti al percorso di formazione sono inseriti con la modalità tirocinio formativo retribuito di due mesi, con la finalità di un'assunzione.

### L'ON THE JOB CON I TECNICI

Il progetto è caratterizzato dall'offrire un'opportunità formativa on the job, specialistica e trasversale retribuita. Offre inoltre formazione realizzata direttamente dagli ingegneri elettronici e di processo, da specialisti della supply chain, da quality manager dell'impresa che organizza il percorso formativo. Garantito infine un placement veloce con un success rate elevato.

## talk



**Gianmarco Lanza**  
Ceo di Fae Technology

### Si può dire che nasce un modello per il territorio?

Sarei molto felice se l'attività della nostra impresa e del nostro team possano dare un contributo al territorio, e essere un modello di ispirazione. Credo che il territorio abbia bisogno di queste iniziative, ma i nostri imprenditori debbano avere meno autoreferenzialità, certi meccanismi di engagement si creano con l'esempio e l'autorevolezza.

### Qual è il limite che vede in questo passaggio?

Occorre solo un po' più di consapevolezza. Abbiamo imprese con un know how come patrimonio aziendale incredibile e che potrebbero usare quella conoscenza per creare percorsi formativi eccezionali e con un pieno di energia, a differenza di noi che noi dobbiamo fermarci per natura su un layer che è solo tecnologico e non arriva al fronte applicativo.

### Lo condividerebbe con altri imprenditori locali?

Apprezzo molto l'idea di l'open innovation anche sul fronte formativo. Ma la condizione necessaria è di essere sulla stessa linea d'onda. La condivisione non sia un ostacolo o un freno. L'immediatezza e la velocità sono alla base di questi progetti e ne determinano l'efficacia. Si potrebbe iniziare a condividere il modello ognuno lo pratica in base ai suoi fabbisogni.

## BENESSERE DELLE PERSONE



**1 LAVORATORE SU 4** dichiara che il senso di appartenenza per l'organizzazione per cui lavora è **fortemente diminuito**

### SULLE RELAZIONI INTERPERSONALI

Impatto negativo

**23%** con altri team

**16%** con il proprio responsabile

**18%** con il proprio team

### SULL'ENGAGEMENT

diminuiscono i lavoratori pienamente ingaggiati rispetto al 2020

Fonte: Osservatori.net

## L'EVOLUZIONE IN CORSO



### IL NUOVO RUOLO DELLA DIREZIONE HR DI CONNECTED PEOPLE CARE

- CoINVOLGIMENTO** e responsabilizzazione revisione delle pratiche hr per dare maggiore autonomia e centralità alla persona
- Data driven** utilizzo dei dati per la presa di decisioni e la personalizzazione dei servizi offerti
- Strumenti digitali** utilizzo di tool per raccogliere i dati, comunicare e coinvolgere

**14%** DELLE DIREZIONI HR STA ABBRACCIANDO TUTTI E TRE GLI ASPETTI REGISTRANDO UN

**+45%** DI PERSONE INGAGGIATE RISPETTO ALLA MEDIA