

# «Da noi si può crescere E lo spieghiamo a scuola»

**In azienda.** Giuseppe Baldacchino è l'Hr director di Elemaster  
«Ci stiamo sviluppando, cerchiamo persone con competenze specifiche»

MARIA G. DELLA VECCHIA.

«**P**er Elemaster un obiettivo per facilitare l'inserimento in azienda di giovani è quello di farsi conoscere attraverso le scuole del territorio, che consideriamo parte di un ecosistema di relazioni di valore. Attraverso gli stage e le Academy, le persone ci conoscono e avviano con noi lo sviluppo di competenze per lavorare in quello che oggi è un Gruppo dell'elettronica in forte e continua espansione».

Lo afferma Giuseppe Baldacchino, Hr director di Elemaster, il Gruppo industriale della famiglia Cogliati con quartier generale a Lomagna che dà lavoro a circa mille persone in Italia e ad altre 500 nelle sedi estere, almeno una in ogni continente.

**Con quali scuole collabora Elemaster?**

Con le scuole del territorio manteniamo una costante promozione dell'immagine e dell'opportunità lavorativa di Elemaster. Collaboriamo con i Salesiani di Sesto S. Giovanni, con gli Istituti Viganò di Merate e Badoni di Lecco, con l'Hensemberger di Monza, in rapporti che per quanto riguarda Lecco sviluppiamo anche in collaborazione

. Abbiamo inoltre collaborazioni consolidate con le università, fra cui il Politecnico di Milano per l'attrazione e l'inserimento in azienda di giovani ingegneri



Giuseppe Baldacchino

neo laureati. Stiamo ampliando la nostra collaborazione con le università anche al Sud, dove siamo presenti per rafforzare la nostra crescita anche in ambito progettuale.

**Che testimonianza porta Elemaster nelle scuole per attrarre i ragazzi verso il mondo dell'elettronica?**

Andiamo nelle scuole a sponsorizzare con la nostra testi-



**Anche partendo da uno stage è possibile fare carriera**

monianza il valore di una crescita professionale in ambito scientifico e tecnologico, da parte di un'azienda come Elemaster fortemente caratterizzata dalle competenze tecniche. Nell'impostare uno stage agiamo in una logica secondo cui ormai oggi, in generale, sono le persone a scegliere le aziende. Persone che sono numericamente sempre di meno, per ragioni demografiche, così come ci sono meno persone interessate al lavoro tecnico. Anche chi fa studi superiori tecnici spesso sceglie di proseguire con l'università e ciò dilata i tempi di disponibilità sul mercato del lavoro. Elemaster sta crescendo parecchio, ha bisogno di numerose persone con adeguate competenze. Quindi il nostro tentativo, anche un po' sperimentale, è stato quello di fare noi, direttamente, scuola per stimolare nei ragazzi un primo interesse verso la componente tecnica delle nostre produzioni.

**Ciò vale dunque anche per i giovani lontani da una preparazione tecnica?**

Noi creiamo momenti di visibilità sul territorio della proposta lavorativa di Elemaster come proposta di valore nei contenuti tecnico-professionali, tali per cui anche persone che non avevano avuto un percorso scientifico o tecnico entrando in contatto con la nostra realtà fossero consapevoli del significato di lavorare nel mondo dell'elettronica.

**Accade che in Elemaster si faccia**

**carriera a partire da uno stage?**

Sì. Un esempio: in azienda abbiamo un collega che proveniva dai Salesiani di Sesto S. Giovanni, è entrato parecchi anni fa in Elemaster con uno stage e oggi è a capo di un reparto molto importante dell'azienda. Senza dubbio, a partire da uno stage in Elemaster è possibile scalare molte posizioni interne.

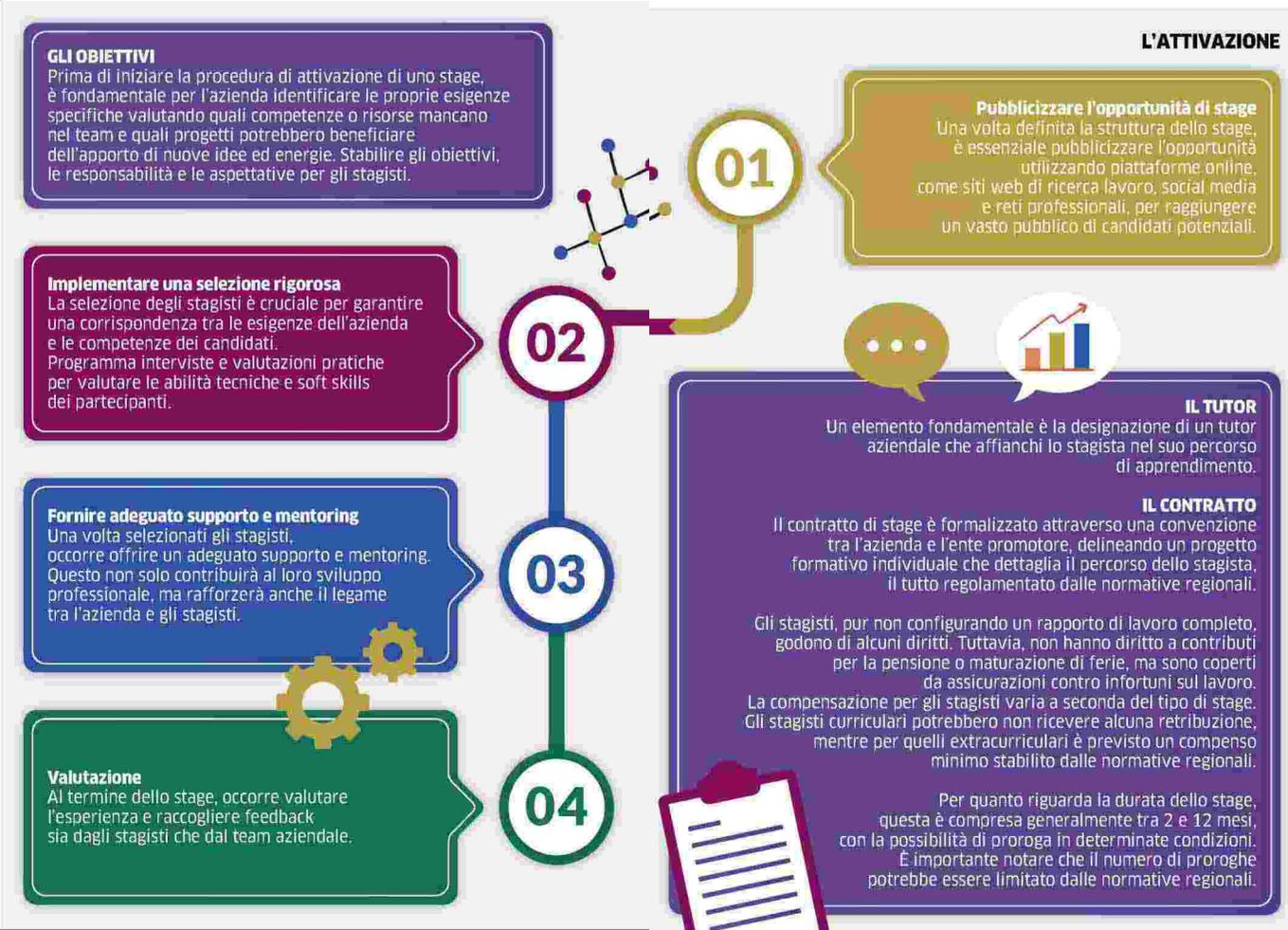
**In che misura gli stage in Elemaster si trasformano in assunzioni stabili?**

Tanti ragazzi sono rimasti con noi dopo lo stage. Elemaster cresce in modo esponenziale: per un giovane le opportunità di consolidare la propria posizione in azienda ci sono, l'azienda mette continuamente le persone in sperimentazione diretta dell'attività formativa. A lato di questa continua sperimentazione on the job aggiungiamo percorsi formativi che puntellino la graduale acquisizione di competenza professionale e crescita.

**Di che tipo è il primo contratto di assunzione a un giovane neo diplomato?**

Più che il contratto che è, comunque, indirizzato a valorizzare l'investimento sulle risorse e la loro progressiva stabilizzazione, ciò che conta è la progettualità sulle loro competenze.

L'inserimento in azienda è indirizzato a far acquisire competenze tecniche diversificate e sempre nuove, col supporto di un tutoraggio qualificato nel percorso di crescita aziendale.



I giovani diplomati, infatti, possono esprimere le loro potenzialità in un contesto multidisciplinare che consente loro di approcciare diversi settori applicativi come l'elettromedicale, l'automazione industriale ed altri ad alto contenuto tecnologico.

In Elemaster potranno così mettersi continuamente in gioco, anche sul piano personale, entrando in un ambiente strutturato dove puntualità, impegno costante e rispetto delle regole costituiscono valori essenziali.

**C'è dunque innovazione anche all'interno del settore Risorse umane?**

L'investimento dell'azienda è continuo anche nel nostro settore, dove stiamo molto lavorando su una dimensione di Hr più vicina alla fabbrica. Ci stiamo sviluppando a livello interno con gli Hr business partner, figure di Hr più vicine ai bisogni dei dipendenti: non è più il dipendente che sale all'ufficio risorse umane ma sono gli Hr a scendere in produzione. Stiamo inoltre realizzando una mappatura (digitalizzando i dati) delle competenze rispetto ai ruoli, quindi realizziamo un'attività formativa su misura della persona, che viene affiancata da un tutor per mettere in pratica quanto acquisisce.

# «Uno strumento che funziona Così troviamo nuove risorse»

### L'azienda

Per il gruppo di Lomagna bilancio positivo dell'esperienza in atto con le Academy

«Le nostre Academy rappresentano un punto di approdo strutturato alla gestione delle risorse umane e sono necessarie per sostenere la crescita costante e accelerata in atto in questi anni in Elemaster». Il direttore delle Risorse umane di Elemaster, Giuseppe Baldachino, spiega che la forte esigenza di classificare i percorsi formativi interni nasce dalla carenza di persone interessate a sviluppare percorsi personali e professionali nelle materie tecniche e scientifiche.

«Per noi - afferma Baldachino - le Academy sono state

una camera di compensazione tra la domanda di lavoro esterna e la nostra offerta, per verificare se le nostre aspettative e quelle dei candidati potessero incontrarsi». Da qui la creazione di Academy d'ingresso a sostegno della forte crescita aziendale, opportunamente veicolate nella comunicazione agli stakeholder.

Due gli scopi: primo, aumentare la visibilità e la proposta di valore dell'azienda sul territorio in termini di contributi lavorativi; secondo, «che l'academy realizzi così un commitment da parte di tutte le agenzie territoriali del lavoro, che possono attirare più candidati a cui proporre non solo un'opportunità di lavoro ma anche un preciso progetto. I candidati a loro volta vedono la prospettiva di inserimento in un contesto ad alto valore in termini professionali».

Al contempo, attraverso

un'Academy esterna l'azienda riesce a fare una prima formazione in ingresso: «Il personale che entra in azienda è dunque pre-formato, con maggior consapevolezza dell'ambiente e delle logiche del nostro lavoro, e sa quali strumenti troverà in azienda, con vantaggio anche per i responsabili di reparto che ricevono persone da non formare ex novo e che hanno potuto già verificare il proprio interesse per il lavoro in Elemaster. Agiamo attraverso l'Academy non avendo la possibilità di trovare sul mercato diplomati tecnici, che escono in numero insufficiente dalle scuole».

Elemaster agisce attraverso due canali: da un lato le agenzie per il lavoro, che così selezionano persone interessate che abbiano magari già fatto esperienze similari a quelle dell'elettronica; dall'altro, in affiancamento con società specializzate. E' il

caso di Gestlabs, che ha specifica competenza in campo elettronico con strutture, laboratori e docenti.

«Con loro - spiega Baldachino - l'anno scorso abbiamo fatto 5 academy per circa 15 persone l'una, dove abbiamo inserito in percorsi teorici e pratici il personale in modo che potesse avere le condizioni di base e un primo contatto di strumenti e processi di lavoro che avrebbero trovato entrando in Elemaster. Per tutte le persone stiamo inoltre organizzando delle Academy interne di formazione continua, secondo un nostro progetto di "piramide delle competenze". Su persone in formazione iniziale l'azienda sta costruendo piani di sviluppo di carriera affiancati a formazione che consolidi le competenze, in modo che la persona passi al secondo gradino di specialista, poi al successivo di trainer e infine manager del reparto». **M. Del.**