



A.N.I.P.L.A.
ASSOCIAZIONE NAZIONALE
ITALIANA PER L'AUTOMAZIONE



Alessandro Brevi - HR Manager



Le competenze giovanili

ANIPLA: Buongiorno Alessandro, grazie per aver accettato di parlare con noi oggi. Ci piacerebbe condividere con i nostri lettori alcune delle tue esperienze e consigli nel campo delle risorse umane, affrontando anche il tema delle competenze giovanili. Prima di tutto, come stai? Ci parli di GM International?

AB: Grazie a voi per avermi contatto, anche perché ho piacere di far conoscere la mia azienda. GM International opera da 25 anni nel settore della sicurezza intrinseca, grazie alle conoscenze di Glisente Landrini e poi dei suoi figli. Negli ultimi anni, a partire dal passaggio di testimone da Glisente al figlio Francesco, l'azienda ha compiuto un processo di change management, passando da padronale a manageriale, portandola a oggi ad avere anche un nuovo partner di maggioranza, ovvero DeA Capital. Attualmente l'HQ e le 8 filiali commerciali sparse per il mondo contano più di 90 persone tra dipendenti e collaboratori, con al timone Paolo Landrini nel ruolo di CEO e Zdravko Petkovic nel ruolo di General Manager. Abbiamo una strategia di crescita per il futuro e per fare ciò necessiteremo anche e soprattutto di nuove competenze in linea con l'evoluzione del mercato globale.

ANIPLA: Parlando di competenze emergenti, quali competenze tecniche e soft skills ritieni saranno più richieste nei prossimi 5-10 anni nel settore dell'automazione industriale? Quali consigli daresti ai giovani professionisti per prepararsi al meglio e affrontare queste sfide future?

AB: Prendendo una c.d. "frase fatta", ma pur sempre veritiera, siamo in un contesto storico dove tutto va veloce e ove fare previsioni è complesso. Pertanto, il consiglio è quello di rimanere sempre "sul pezzo", stimolando la propria curiosità intellettuale, cercando di essere il più possibile resilienti. Riuscire a coltivare queste due skills è estremamente importante: il più delle volte il nostro sistema scolastico non permette uno sviluppo di competenze tecniche in linea con le richieste del mercato e per tale motivo le aziende necessitano di crescere i propri talenti in casa, purché questi non rimangano passivi allo scorrere degli eventi. Inoltre, ci tengo a sottolineare l'importanza di non essere individualisti. È vero che viviamo in una società IO centrica, ma non scordiamoci che le storie di successo portano come firma gruppi di persone con a capo un leader e non il sigillo del c.d. "capo di se stesso".

ANIPLA: Dal suo punto di vista, esiste un divario tra la formazione accademica e le esigenze pratiche dell'industria 4.0? Se sì, quali strategie potrebbero essere adottate per colmare questo divario e preparare meglio i giovani al mondo del lavoro?

AB: Come anticipato, spesso le scuole sono disallineate rispetto all'evoluzione del mercato. A mio avviso la soluzione è, nei fatti, di semplice realizzazione: coinvolgere maggiormente le aziende all'interno delle scuole attraverso progetti condivisi e con una maggior presenza degli studenti nelle aziende.

Per esperienza personale ho visto diverse iniziative portate avanti dagli enti territoriali, ma, per mancanza di esperienza nei contesti aziendali, il più delle volte tali iniziative risultano essere, scherzosamente parlando, "molto anni '90" (tra le tante, "come scrivere un CV" o il classico "le aziende si presentano"...). Sento spesso, anche tra i miei colleghi, paroloni, eventi stratosferici, job date con spritz... Ma i dati continuano a darci torto. Quindi a mio avviso è rimanere semplici e concreti, cercando di fornire ai ragazzi una visione di medio-lungo periodo, contrastando la loro svogliatezza nell'affrontare le sfide e combattendo la loro irrequietudine nel volere tutto in una frazione di secondo.

ANIPLA: In che modo la tua azienda coinvolge e valorizza i giovani talenti nei processi di innovazione tecnologica? Potresti condividere un esempio concreto in cui il contributo dei giovani professionisti ha giocato un ruolo chiave in un progetto innovativo?

AB: Più che citare un episodio dove direttamente il giovane ha inciso direttamente in un processo innovativo, mi vorrei soffermare su un esempio dove, a differenza di quanto citato in precedenza, lo sviluppo della curiosità e della resilienza ha contribuito indirettamente alla nascita di un progetto innovativo.

3-4 anni fa ad un ragazzo di produzione fu proposto un percorso di crescita in ambito di assistenza post-vendita ed il risultato fu negativo, in quanto il ragazzo non se la sentiva di uscire dalla propria area di comfort, soprattutto per il fatto che avrebbe dovuto affrontare delle trasferte. Ad inizio '24 abbiamo deciso di introdurre in azienda la figura del "Product Developer", incaricando una risorsa del reparto assistenza post-vendita; ovviamente questo passaggio sarebbe stato possibile solamente previa sostituzione. Il ragazzo che anni fa rifiutò, venuto a conoscenza della vacancy, si è proposto, spiegando cosa fosse cambiato nella sua testa e informandoci della consapevolezza tecnica acquisita.

Questo cambio di mindset e di ritrovata energia professionale ci ha permesso di sviluppare velocemente il progetto "Product Developer", alquanto strategico.

ANIPLA: Spesso ci troviamo a riflettere sulla cosiddetta "leggerezza" dei giovani. Come valuti il contributo di questa soft skill, tipica dei giovani professionisti, nel tuo settore? Ritieni che possa essere un elemento chiave per l'innovazione? Hai un episodio da condividere in cui l'approccio fresco o non convenzionale di un giovane collega ha portato a una soluzione innovativa o ha migliorato un processo aziendale?

AB: Preferisco valorizzare le competenze soft: la leggerezza relazionale e di approccio al lavoro di un 25enne assunto lo scorso gennaio ha permesso di rendere più conviviali le relazioni all'interno del suo reparto, dove storicamente risultavano molto formali. Questo per affermare che i giovani, ove stimolati e coinvolti, aiutano non solo il "processo core", ma anche e soprattutto l'ambiente di lavoro.

ANIPLA: Alessandro, grazie mille per aver condiviso con noi le tue esperienze e le tue preziose intuizioni. È stato un piacere esplorare insieme questi temi così rilevanti per il futuro delle risorse umane e dell'industria. Siamo certi che i nostri associati troveranno molto utile il tuo contributo. Grazie ancora per il tuo tempo e per la tua disponibilità.