



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



Elisabetta Moro – HR Manager



Recruiting nel settore dell'automazione

Anipla incontra Elisabetta Moro HR di Development Engineering Automation srl

Tempo di lettura 6 min.

Oggi abbiamo il piacere di intervistare Elisabetta Moro, Responsabile delle Risorse Umane presso DEA Srl, un'azienda leader nella fornitura di soluzioni ingegneristiche avanzate nel settore dell'automazione. Con un focus sulla selezione dei migliori talenti, Elisabetta gioca un ruolo cruciale nell'attrarre e trattenere professionisti altamente qualificati in un settore in continua evoluzione.

Questa conversazione ci permette di esplorare le sfide e le strategie di recruiting nel campo dell'automazione, un ambito che richiede competenze tecniche specifiche e un forte orientamento all'innovazione.

ANIPLA: Buongiorno Elisabetta, grazie per essere qui con noi oggi. Tutto bene? Per iniziare, ci piacerebbe sapere di più su DEA Srl e sul tuo ruolo come Responsabile delle Risorse Umane. Quali sono le principali sfide che affronti nel recruiting nel settore dell'automazione?

Buongiorno Roberto e buongiorno a tutti, vi ringrazio per questa opportunità. Non è la prima volta che partecipiamo agli incontri organizzati da ANIPLA, e anche in questa occasione ho accolto con grande entusiasmo l'invito!

Due parole di presentazione dell'azienda doverose per delineare il nostro perimetro di azione che, come dicevi, è un settore particolare e in continua evoluzione, per poi entrare nel vivo della chiacchierata di oggi.

DEA nasce a Milano nel 1998 dall'idea del nostro Amministratore Unico, vanta quindi ormai decenni di "onorato servizio" e conta oggi nel gruppo poco meno di 100 dipendenti. Ci occupiamo prevalentemente di automazione industriale e di informatica. Quali sono le figure coinvolte e quali le risorse che cerchiamo in questo particolare contesto?

La divisione di AUTOMAZIONE INDUSTRIALE è attiva sin dalla nascita di DEA. Core business della società, la divisione e il personale coinvolto, si occupano principalmente di configurazione e sviluppo software per sistemi di controllo per impianti industriali, come ad es. per restituirvi un'idea, centrali elettriche o termoelettriche, impianti chimici o farmaceutici, in Italia come all'estero; lavoriamo con i principali players del settore, molti dei quali possiamo considerarli quasi *Partners* oltre che Clienti; tra le nostre *references* troverete principalmente,

ma non solo, multinazionali, e questo ci ha sempre restituito un'ottima visibilità sul mercato, nonché occorre ricordarlo, grande stabilità.

Veniamo a noi, il recruiting e le sfide di oggi: quali sono le figure coinvolte in queste attività? Per questo settore fin dai primi anni sono stati dedicati gruppi di lavoro con competenze complementari e trasversali, e questa è indubbiamente stata ed è ad oggi la nostra forza. A titolo

di esempio non esaustivo, in DEA possiamo trovare ingegneri dell'automazione, ing. elettrici, ing. energetici, ing. informatici, tecnici informatici, con formazione meccanica, formazione elettrica, programmatori, sviluppatori, sistemisti.

Grazie, infatti, al coinvolgimento di risorse attinenti al settore IT, fin dalla fondazione, DEA ha potuto diversificare il proprio business acquisendo maggiore esperienza e consolidando la propria posizione, in particolare negli ambiti GDO; tra i nostri Clienti sono presenti alcune delle principali insegne che sicuramente conoscete e società di Real Estate.

Nasce e si sviluppa quindi con successo accanto alla divisione di automazione, la divisione DIGITAL-INFORMATICA, che offre servizi a 360 gradi ai nostri clienti, che vanno dalla programmazione e sviluppo sw ad attività sistemistiche, *Office Automation e Application Maintenance Services*, volte ad accompagnare il processo di digitalizzazione e garantire l'applicazione di soluzioni software e hardware nonché supportare, monitorare e migliorare le procedure per digitalizzare, conservare e gestire tutte le informazioni inerenti alle attività di un'azienda o un esercizio commerciale.

Roberto, mi parlavi della difficoltà e delle nuove sfide nell'attrarre talenti: una delle prime difficoltà, parto da qui, è indubbiamente dettata dalla **rigorosità e unicità delle nostre ricerche**. Intendo, sono molto mirate ed esclusive. È molto difficile, ad esempio, e ci abbiamo provato più volte, che riusciamo affidarci a utenti terzi, a intermediari, per la selezioni del personale. Il nostro approccio è sempre stato quello di presentarci al Cliente con una soluzione e una modalità che potrei definire ancora "tradizionale", e che sono convinta essere uno dei nostri punti di forza. È quello che si definisce da sempre un "approccio *tailor made*". È difficile, quindi, da esterni, cogliere "di cosa abbiamo bisogno" quando cerchiamo una nuova risorsa, perché oltre alle competenze tecniche, che si acquisiscono principalmente sul campo e con l'esperienza (come fare un collaudo o una messa in servizio o gestire problematiche in un punto vendita on-site o rispondere nell'immediato a problematiche da gestire da remoto) abbiamo fortemente bisogno di una buona dose di curiosità, serbatoio e terreno fertile per la crescita professionale, la formazione, la consapevolezza e l'apprendimento continuo di un metodo e di una professione.

Altra sfida: la **fiducia**. Parto da quello che facciamo come azienda con le risorse junior, e ne ho parlato spesso con ANIPLA di questo. Il tentativo è un po' quello di "tendere una mano a", raccontare cosa facciamo noi quotidianamente, sciogliere dubbi e spesso accendere una luce su COSA significhi entrare nel mondo del lavoro. Per farlo partecipiamo ad incontri, offriamo tirocini in azienda creando partnership con scuole e università. Il tentativo è proprio quello di incuriosire i giovani, attrarli, formarli e poi consolidare la loro posizione e soddisfazione personale all'interno dei nostri gruppi di lavoro. Ringrazio ANIPLA per queste riflessioni, perché realizzo che è davvero questa la sfida più grande, con le nuove generazioni: ispirare e guadagnare fiducia. Ci vogliono in questa interazione equilibrata, tempo, curiosità, capacità di "prendere le misure" a vicenda. Prendo ad esempio, e poi chiudo perché mi dilungo, una frase che mi ritrovo a ripetere sempre nei colloqui: sei mesi con noi sono veramente il minimo, ma mi chiedo se siano davvero sufficienti, per orientarsi, capire "dove si è"; un anno aiuta a comprendere se il cammino professionale sia quello giusto, quali siano le attività più interessanti, quali i propri punti di forza, o le esigenze formative; e poi la strada è tutta da costruire, l'azienda è più che mai meritocratica e ognuno di noi ha la possibilità di crearsi il proprio spazio, "fuori da" mansioni calate dall'alto.

ANIPLA: Il recruiting per l'automazione richiede competenze specifiche. Quali sono le principali caratteristiche che cercate nei candidati per posizioni tecniche e ingegneristiche? Come assicurate che i nuovi assunti abbiano le competenze necessarie per affrontare le sfide del settore?

Altra grande sfida, come detto, è rappresentata dal COME. Come "fidelizzare" i talenti, soprattutto quelli giovani?

Quando intervistiamo e cerchiamo nuovi talenti junior, non possiamo certo ricercare particolari *expertise*! Non possiamo cercare grandi competenze tecniche o esperienze da un CV di un neolaureato, lo capiamo tutti questo, no? Non mi stancherò MAI di ripetere agli studenti, durante gli incontri con scuole e università: nel vostro curriculum, non sarà l'elenco sterile dei corsi che avete seguito a scuola ad incoraggiare la nostra curiosità e a richiamarvi per un "primo colloquio conoscitivo", quanto le vostre competenze trasversali, la capacità di auto organizzarsi e rendersi autonomi.

Non vi nascondo che dà molta soddisfazione vedere un ragazzo che entra da noi e rimane con noi, cresce, comprende il nostro mondo, sperimenta, viaggia, affronta difficoltà in autonomia, è capace di chiedere aiuto, parla con noi, gli viene riconosciuto un ruolo e rimane con noi nel tempo. Ci sono colleghi e colleghe che sono con noi da 10 anni e sono magari classi '90 o '91. La difficoltà è rappresentata io credo dalla "fame bulimica" che hanno le nuove generazioni di vedere subito più cose possibili, e cambiare, non stare fermi troppo a lungo. In verità, e gioca a nostro favore, nella nostra realtà è possibile poter cambiare attività, spostarsi su più "commesse". Abbiamo la fortuna, che è anche una scelta strategica di business, di non essere una realtà "mono cliente", ci confrontiamo quotidianamente con differenti realtà, tecnologie, approcci metodologici; occorre versatilità e la capacità di sapere cambiare e applicare il giusto registro comunicativo con i diversi interlocutori con i quali veniamo a contatto tutti i giorni. In fondo, quello che cerchiamo davvero in un colloquio, in una nuova risorsa, in un buon collega è disponibilità, condivisione, ricerca di una soluzione a un problema che non è del singolo, ma è di tutti, consapevolezza che stiamo lavorando in un sistema.

Le competenze tecniche poi si testano sul campo, si affinano e si acquisiscono con l'esperienza e l'aiuto dei colleghi, aggiungerei. La scuola, l'università devono averci offerto un metodo, il lavoro può testare se il metodo è stato acquisito e può, anzi, deve, completarlo.

Per questo, ripeto, bisogna avere curiosità e recuperare un tempo lento, abbandonando la tendenza ad un atteggiamento bulimico. Faccio un esempio così citiamo anche i candidati senior: quando leggiamo un CV di un candidato che cambia lavoro ogni anno, solitamente non veniamo impressionati solo dalla quantità di esperienze accumulate, piuttosto sorgono parecchi dubbi sull'affidabilità della persona: si stufa in fretta? Si demotiva? Ha cambiato spontaneamente lavoro o le aziende per qualche ragione non hanno confermato la sua posizione? Il tema qui è: quantità vs qualità del lavoro e delle competenze.

ANIPLA: Come hai visto evolvere il mercato del lavoro nel settore dell'automazione negli ultimi anni? Ci sono nuove competenze o profili che sono diventati particolarmente richiesti?

Prendo spunto da quanto accennato prima, vedo che la tendenza del mercato del lavoro e dei centri di formazione, è quella di creare molti profili diversi e con competenze estremamente specifiche. Sono stata recentemente al Politecnico di Milano con un collega, un giovane Project Leader laureato in ingegneria dell'automazione e in DEA da 10 anni; in questa occasione siamo rimasti piacevolmente sorpresi davanti al grande interesse ed entusiasmo degli studenti, che ascoltavano alcuni resoconti di esperienze sul campo, ma, allo stesso tempo, non abbiamo potuto rimanere indifferenti davanti ad un certo timore e molta fatica - manifestati con domande molto specifiche sui corsi da seguire e titoli da conseguire - a riconoscersi nel percorso di studi che stanno intraprendendo. La paura è spesso quella di non avere le competenze richieste e che il proprio percorso, indubbiamente molto strutturato e specifico, "non sia quello giusto". Riflettendo sulla nostra realtà, mi sono domandata più volte: ma il mondo del lavoro è cambiato, è veramente pronto per queste specificità? O stiamo perdendo il focus su quanto e come il percorso della formazione debba preparare al lavoro? In fondo, cosa cerchiamo in un giovane talento se non disponibilità, affidabilità, buon senso e capacità di ragionare in autonomia. I percorsi di studi, restituiscono una *forma mentis*, aiutano a comprendere come affrontare situazioni difficili e a cercare una soluzione, abitano in qualche modo ad affrontare lo stress positivo. Gli anni della formazione insegnano a ragionare con un approccio risolutivo (ho un problema, cerco e trovo una soluzione) gli anni del lavoro aiutano ad affinare queste capacità (COME metto in pratica una competenza?), che possiamo far rientrare nella macrocategoria delle "soft skills".

ANIPLA: In un mercato altamente competitivo come quello dell'automazione, quali strategie utilizza DEA Srl per attrarre i migliori talenti? Qual è il ruolo della cultura aziendale e delle opportunità di sviluppo professionale in questo processo?

Come anticipavo, DEA nasce nel '98 e per scelta strategica e di business abbiamo sempre avuto Clienti forti, principalmente multinazionali; i nostri main partners vantano grande autorevolezza, e questo indubbiamente ci restituisce grande solidità, un buon ritorno di immagine e ancora autorevolezza a nostra volta. Contiamo svariate *references* d'eccellenza, riconosciute a livello mondiale. Non abbiamo quindi fortunatamente bisogno di promuoverci nei confronti dei Clienti. E nel recruiting quello che dico spesso durante le interviste è che una realtà come quella di DEA, è settoriale sì, ma all'interno della sua fetta di mercato permette di interfacciarsi con tantissime realtà differenti e sotto diversi punti di vista.

ANIPLA: In che modo la digitalizzazione sta influenzando le vostre pratiche di recruiting? Utilizzate strumenti o piattaforme specifiche per migliorare il processo di selezione? Puoi condividere un esempio di come la tecnologia ha reso più efficace il recruiting in DEA Srl?

Le principali fonti delle nostre ricerche di personale sono direi da sempre le medesime: scuole, università, annunci sul sito, il buon passaparola dei colleghi. Solo da qualche anno entra in gioco LinkedIn, ma senza affidargli un ruolo troppo importante. Ci ha dato indubbiamente la possibilità di raccogliere un gran numero di CV "altri" rispetto ai centri di formazione (solite scuole, università) e quindi da diversi e più ampi bacini territoriali e di intercettare talenti con esperienze medio-alte e più. L'approccio e l'utilizzo di questo strumento rimane moderato: occorre tempo per fare uno screening accurato dei curricula e, non da meno, non lo può fare chiunque; è necessario che chi legge i CV sia in grado di fare una valutazione a 360 gradi; lo fanno le Risorse Umane, ma supportate dai responsabili di divisione, dai PM o dai tecnici. Ancora una volta, in questo contesto, enti terzi non riescono a darci un supporto concreto nel processo di selezione.

ANIPLA: Una volta assunti, come DEA Srl supporta la formazione e lo sviluppo dei propri dipendenti, soprattutto in un settore in continua evoluzione come quello dell'automazione? Quali programmi o iniziative avete in atto per garantire che i vostri team rimangano all'avanguardia?

Il percorso di formazione in DEA inizia da subito, anche perché gran parte delle nostre attività presuppongono un ingresso in cantiere o la presenza on-site. La formazione lato sicurezza, HSE, parte dal giorno zero, e rappresenta un investimento necessario e indispensabile per l'azienda e un portafoglio importante di formazione individuale, perché gli attestati si conseguono *ad personam*. Si parte subito con un programma serrato, che comprende corsi completi che spesso toccano tematiche molto più approfondite rispetto a una semplice formazione standard. Infine, in particolare negli ultimi anni, stiamo portando avanti progetti di *formazione finanziata*, per il consolidamento delle competenze digitali, linguistiche e approfondimento delle conoscenze tecniche. È un progetto nel quale credo moltissimo e sul quale vorrei concentrarmi sempre di più degli anni. Per affinare le competenze tecniche e costruire un percorso *ad hoc* e puntuale, sto chiedendo il coinvolgimento dei diretti interessati: ci rivolgiamo proprio ai colleghi, supportati dall'iniziativa dei PM e dei responsabili di divisione o di team, per comprendere dove esistano delle lacune o anche una semplice e sana volontà di approfondimento, e quali siano eventualmente le esigenze formative più urgenti da affinare. Le Risorse Umane capiranno poi quale sarà il percorso migliore per questa crescita professionale e personale.

Un progetto a cui tengo molto e dal quale credo possano nascere nuovi spunti e possibilità di crescita, è proprio la formula di cui ho parlato, con un processo *bottom up*: partire dalle esigenze concrete di ogni collega, filtrate e recepite dai responsabili di team e dai PM, che insieme si occuperanno di indagare quali siano le esigenze formative (ma non solo!) e di trovare insieme alla formula più adatta per colmare lacune, affinare competenze, trovare nuove procedure per lavorare insieme.

ANIPLA: Elisabetta, grazie mille per aver condiviso con noi le tue preziose intuizioni sul recruiting nel settore dell'automazione. Le tue esperienze e strategie offrono spunti molto interessanti su come affrontare le sfide di un mercato del lavoro così competitivo e in continua evoluzione. Siamo sicuri che i nostri lettori troveranno le tue parole molto utili. Grazie ancora per la tua disponibilità e per il tempo che ci hai dedicato.

Grazie Roberto, ci tengo a sottolineare che trovo questa formula delle interviste molto attuale e piacevole, è stata una bella chiacchierata che ha consentito anche a me di riflettere sul percorso che stiamo portando avanti e sulle prossime sfide e opportunità di crescita.

Alla prossima!