

# Puntare su formazione e specializzazione

Il passaggio all'Industria 5.0 richiede un cambiamento sostanziale nelle competenze e nella formazione dei lavoratori.

Suggerimenti da Marco Marella, General Manager di FasThink.

a cura di Giorgia Andrei

**F**AS THINK È UN SYSTEM INTEGRATOR SPECIALIZZATO IN TECNOLOGIE E SOLUZIONI INNOVATIVE PER IL MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI NELLA LOGISTICA E NEL MANUFACTURING. L'INNOVAZIONE È, QUINDI, UN ELEMENTO IMPRESCINDIBILE PER L'AZIENDA BRIANZOLA, CHE È PERÒ ANCHE TESTIMONE DI UNA PROBLEMATICHE MOLTO SENTITA NEL SETTORE INDUSTRIALE: LA CARENZA DI COMPETENZE.

**Marco Marella**, General Manager di FasThink, spiega: *“La carenza di competenze nel nostro settore ha evidenti conseguenze negative: si ha difficoltà nel creare team di lavoro omogenei, si perde in efficienza e qualità di processo con il risultato di non essere in grado di erogare soluzioni innovative che siano all'altezza della domanda del mercato e, conseguentemente, si perde in competitività”*. Il problema è complesso e a crearlo concorrono diversi fattori, più o meno recenti. *“I motivi di questa situazione sono vari, partono da lontano e nel periodo post pandemico si sono senz'altro accentuati”*, aggiunge Marella. Con l'attivazione del Piano Transizione 5.0, che prevede il sostegno alla trasformazione digitale ed energetica delle imprese, si è infatti riaccesa l'attenzione sull'importanza strategica della formazio-

ne nel comparto produttivo e industriale italiano. Il passaggio all'Industria 5.0 richiede un cambiamento sostanziale nelle competenze e nella formazione dei lavoratori per affrontare le nuove sfide e sfruttare le opportunità offerte da questa rivoluzione. Come fare, in un momento in cui proprio le competenze tecniche scarseggiano? Dice ancora Marella: *“Gli indicatori di mercato, oltre a quanto vediamo nel corso della nostra attività che ci consente di operare sui diversi mercati industriali, ci fanno pensare a una stabilità della situazione ma non a un miglioramento in generale nel breve-medio periodo. La situazione è abbastanza fluida e in prima istanza ritengo che ogni azienda dovrebbe, innanzitutto, investire nella formazione e fidelizzazione del proprio personale, consolidando il concetto di impresa attorno a una unica vision che rende ogni azienda un unicum irripetibile e un bene di cui essere orgogliosamente parte, senza distinzioni di qualifica o professione”*.

### Investire sui tecnici specializzati

È un dato di fatto che vi siano pochi tecnici disponibili con seniority e competenze specialistiche e che questi siano spesso contesi fra aziende. Si apre quindi il dilemma: meglio rilanciare ed entrare in competizione con la concorrenza per assicurarsi un professionista oppure avere una visione a lungo termine e investire sulla formazione di giovani talenti? Secondo Marella, è bene investire sul proprio personale specializzato. *“L'investimento sui giovani per una piccola/media azienda può rivelarsi uno sforzo non sempre ripagato, in quanto in fase di formazione occorre dare molto supporto in termini di affiancamento per poi, magari, subire il fatto che quando il giovane talento è 'maturo' decide di fare nuove esperienze. Ma i giovani sono il nostro futuro, fanno parte del challenge di qualsiasi impresa e dobbiamo supportarli con coraggio e tanta attenzione. Nel no-*



Marco Marella, General Manager di FasThink

stro ambito di mercato e per il tipo di clientela di alto livello che affianchiamo, soprattutto nelle attività di sviluppo software, non abbiamo alternative se non investire su tecnici già formati. Ma impieghiamo tecnici junior nelle attività di back office e di Ricerca e Sviluppo". Ma se in azienda non ci sono figure con competenze specialistiche, bisognerà cercarle sul mercato. Qui entra in gioco la capacità dell'azienda stessa di essere attrattiva, un altro punto sul quale

interviene Marella: "Una sana e duratura fidelizzazione passa, doverosamente, attraverso un piano di incentivi formulato su obiettivi condivisi e la disponibilità da parte della azienda di incontrare, dove è possibile, le richieste del dipendente contribuendo concretamente a migliorarne la qualità della vita, per lui e la propria famiglia. Se la persona è serena a casa, è serena al lavoro e darà il meglio nella sua professione".

### AZIENDE

#### RS Italia: l'inclusione ha bisogno di formazione

**RS Italia** ha ottenuto nel 2024 per il secondo anno consecutivo la Certificazione sulla Parità di genere, UNI/PdR 125:2022. L'azienda ha raggiunto l'obiettivo anche grazie a iniziative mirate, come workshop, programmi per l'empowerment femminile e attività dedicate alle discipline Stem per i giovani. Come ha dichiarato **Marcello Candotto**, Head of People di RS Italia: "Questo riconoscimento conferma il nostro impegno nel creare un ambiente di lavoro dove ogni persona si senta accolta, rispettata e valorizzata per ciò che è, garantendo che ogni individuo possa raggiungere il suo pieno potenziale senza ostacoli legati al genere. Il nostro obiettivo è costruire una cultura aziendale che promuova attivamente l'uguaglianza di opportunità e il rispetto reciproco". Proprio al fine di sensibilizzare i propri dipendenti sui temi dell'inclusione e della parità di genere, l'azienda ha realizzato molteplici iniziative. Ad esempio, a giugno - in occasione del mese del Pride - si sono tenuti dei workshop guidati da **Irene Facheris**, attivista ed esperta di inclusione. Durante questi incontri, i dipendenti hanno approfondito i temi legati agli aspetti di genere e al mondo LGBTQIA+, attraverso momenti di formazione e riflessione. Parallelamente, l'azienda ha ricevuto una targa dall'Università Bicocca per il sostegno

al progetto **Obiettivo Effe - Empowering Femminile per un Futuro più Equo** e all'**EffeSummer Camp**, due iniziative che miravano a promuovere l'empowerment femminile per fornire alle giovani donne strumenti per affrontare le sfide del mondo professionale e acquisire una base di educazione finanziaria e imprenditoriale. Infine, per ridurre il gender gap nelle discipline scientifiche e sostenere una nuova filosofia educativa, RS Italia ha avviato anche una collaborazione con l'associazione **Girls Tech**, che da alcuni anni è impegnata ad affrontare attivamente il divario di genere nelle discipline Stem e di conseguenza nei ruoli digitali e tecnici sul posto di lavoro.



### ORIENTAMENTO

#### Perché scegliere la microelettronica

Si è tenuta il 28 novembre alla **Fiera di Verona** nell'ambito di **Job&Orienta** la seconda edizione della giornata di orientamento per gli studenti delle scuole superiori "Chips empowering the future - Microelettronica: intelligenza e potenza che fanno funzionare il mondo", evento con il quale **Anie** intende orientare i giovani verso un percorso post diploma in ambito tecnico scientifico, universitario o Ict, mettendo in luce le opportunità professionali e di crescita che queste discipline possono offrire. L'obiettivo dell'incontro è stato fornire agli studenti gli strumenti e le informazioni necessari per orientarsi al meglio nel mondo del lavoro, grazie alla testimonianza di alcuni giovani attualmente in forze presso diverse aziende del settore. Parlando ai giovani presenti **Renato Martire**, vicepresidente di Anie ha affermato: "Anie è la casa delle tecnologie e rappresenta l'industria elettrotecnica ed elettronica. Recenti analisi vedono nei prossimi 5 anni una elevata carenza di giovani che faranno ingresso nel mercato del lavoro con un titolo Stem. Si stima che ne potrebbero mancare tra i 17mila e i 26mila ogni anno. Si tratta di competenze irrinunciabili per vincere le sfide della transizione ecologica e digitale".

