



La visione di Engel

La persona al centro

In Engel la formazione è da sempre una leva strategica. Non solo per dare risposte concrete al problema del mismatch tra la domanda e l'offerta di lavoro, ma anche per aggiungere valore alla cultura aziendale interna e dei clienti. Da tempo, la filiale italiana investe anche sulla formazione degli studenti, dando modo ai ragazzi delle scuole tecniche di conoscere da vicino l'anima e i ritmi dell'impresa integrando la formazione teorica con quella pratica. Obiettivo: conoscere le macchine e la tecnologia di ultima generazione

di **Nadia Anzani**

Formare per dare risposte concrete al problema del mismatch di competenze, fidelizzare il personale, attrarre nuovi talenti, aggiungere valore alla cultura aziendale, competere sui mercati internazionali. Concetti che fanno parte da sempre del Dna di Engel, multinazionale austriaca che da oltre 75 anni produce presse a iniezione, tecnologie e soluzioni digitali per la lavorazione delle materie plastiche. Una strategia che precede di anni la decisione della Comunità europea che ha dedicato il 2023 alle competenze, proprio perché considerate il motore della crescita sostenibile, dell'innovazione e dell'evoluzione di ogni singola organizzazione, indipendentemente dalle sue dimensioni.



«La formazione di dipendenti e clienti è parte integrante della cultura della nostra filiale. Uno degli obiettivi è, infatti, quello di costruire carriere ad personam sulla base di un mix di esperienze vissute dalle risorse che lavorano per noi»
Matteo Terragni,
Managing director
di Engel Italia

I master trainer di Engel Italia che si occupano della formazione di clienti, dipendenti e studenti hanno seguito corsi di alta specializzazione e continuano a tenersi in aggiornamento

«La formazione di dipendenti e clienti è parte integrante anche della cultura della nostra filiale», dice Matteo Terragni, Managing director di Engel Italia. «La nostra sede è un Training Center certificato dalla casa madre, i nostri master trainer hanno seguito corsi di alta specializzazione e continuano a tenersi in aggiornamento. Fare formazione significa prendersi cura dei dipendenti dal momento del loro ingresso in azienda in poi. Per loro vengono studiati percorsi ad hoc che in qualche caso prevedono periodi di training nei nostri stabilimenti all'estero». Una vocazione che segue – seppure in scala ridotta – le orme dell'headquarter austriaco, all'interno del quale trova spazio un centro di formazione di 1.300

mq dove 200 ragazzi seguono un percorso di apprendistato e studio. Una vera e propria scuola aziendale da cui attingere preziose risorse e le competenze necessarie al fabbisogno di crescita dell'impresa, tanto che il 90% dei ragazzi poi entra a far parte del suo organigramma.

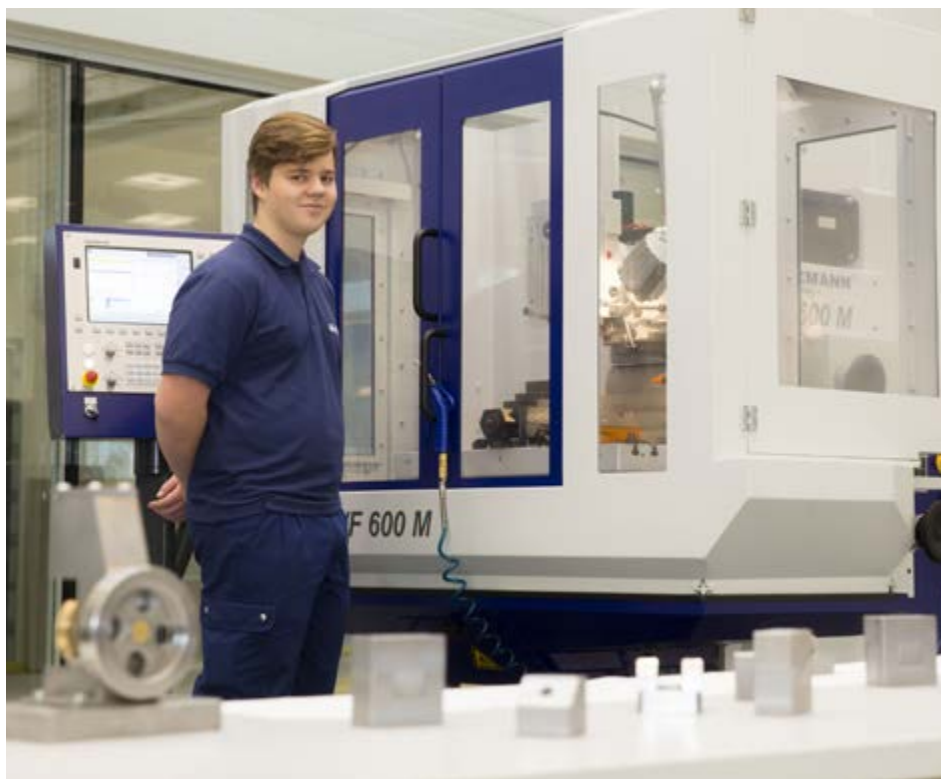
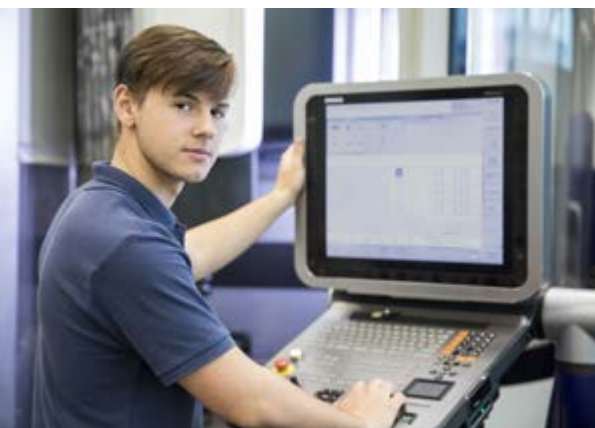
Porte aperte ai ragazzi degli Its

Questa forte identità educativa ha spinto Engel Italia ad aprire le porte ai ragazzi degli Its ai quali viene offerta la possibilità di integrare il loro percorso formativo con corsi tenuti dai master trainer interni, gli stessi che si occupano dei percorsi di formazione destinati a reskilling e upskilling di dipendenti e clienti. «Il nostro obiettivo è fare in modo che la tecnologia arrivi ai ragazzi, così da appianare quel gap formativo che ancora oggi ostacola l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro», spiega Terragni.

Così 5 anni fa l'azienda di Vimercate, cittadina a una manciata di chilometri da Milano, ha iniziato a collaborare con Its JobsAcademy di



Nell'headquarter austriaco di Engel trova spazio un centro di formazione di 1.300 mq dove 200 ragazzi seguono un percorso di apprendistato e studio. Una vera e propria scuola aziendale



San Paolo d'Argon in provincia di Bergamo, che con i suoi 1.000 studenti provenienti da tutta Italia, spalmati in 20 classi, è uno degli Istituti più grandi e importanti a livello nazionale.

«Dare la possibilità ai ragazzi di vedere da vicino come è organizzata un'impresa, come lavora, come ci si muove al suo interno e conoscere dal vivo il funzionamento delle tecnologie di ultima generazione, dà un grande valore aggiunto alla loro formazione, perché hanno la possibilità di integrare nozioni teoriche con la pratica», aggiunge il manager. Il ventaglio dei corsi organizzati è ampio. L'iter destinato ai ragazzi che frequentano il primo anno del corso di Tecnologie di trasformazione dei polimeri dà l'opportunità agli studenti di conoscere le principali caratteristiche tecniche dei diversi modelli di presse Engel e le possibilità applicative delle tecnologie di processo sviluppate dal costruttore di macchine austriaco, per passare poi alla pratica con prove tecniche di stampaggio. I giovani del secondo anno di Its, invece, hanno la possibilità di imparare a governare la pressa attraverso l'unità di controllo CC 300, ovvero a settare i parametri delle macchine e a monito-

rarli durante il processo, ma anche ad avviare la produzione e a gestire gli allarmi. Tutti i corsi sono tenuti dai master trainer dell'azienda.

Quest'anno, sulla scia del successo riscosso dai corsi precedenti, è stato lanciato il primo percorso in meccatronica per gli studenti del secondo anno dell'Its JobsAcademy. Una giornata dedicata all'apprendimento dei principi di funzionamento delle presse a iniezione, ma anche della simbologia e lettura dei loro schemi elettrici e idraulici, e alle procedure di manutenzione di un impianto Engel.

Scambio continuo tra azienda e istituti scolastici

Tutti i percorsi che si tengono in azienda vengono pensati e organizzati in collaborazione con Its JobsAcademy: «Crediamo molto nel matching tra formazione in aula e in azienda», interviene Valeria Moliterno, Responsabile progetto area tecnica di Its JobsAcademy. «Il dialogo costante con le aziende, è fondamentale per noi. Tutti i nostri corsi nascono, infatti, sulla base delle esigenze delle imprese, non solo territoriali ma anche nazionali e internazionali visto che abbiamo partnership all'estero. Ma la collaborazione con il mondo



Valeria Moliterno, Responsabile progetto area tecnica di Its JobsAcademy

industriale va ben oltre la progettazione del corso, dal momento che i docenti del nostro Its sono prevalentemente imprenditori, tecnici specializzati, liberi professionisti. Persone che vengono dal mondo del lavoro e che portano il loro know how ai ragazzi in aula. Le collaborazioni a livello di formazione vengono rinnovate di anno in anno con un turn over continuo in base anche alle nuove esigenze



fimmagine.it

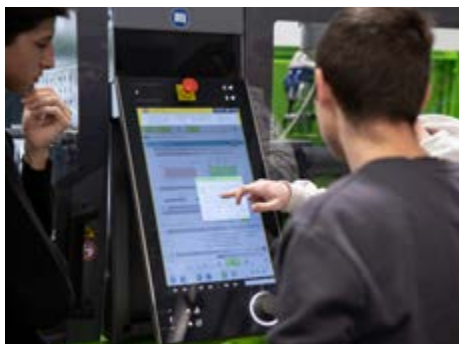
Grandi capacità all'altezza di grandi soluzioni

All'interno di M.C.S. Facchetti le grandi soluzioni innovative nascono dalla passione delle persone, la nostra risorsa più preziosa. Sono loro a dare forma alle idee, trasformandole in grandi progetti, lavorati con la massima attenzione per il dettaglio. Perché la strada per l'eccellenza è quella dell'impegno e dell'innovazione, che parte dalle persone.

www.mcsfacchetti.it

MCS
FACCHETTI
PREMIUM ITALIAN MOULDMAKER

Per Matteo Terragni, Managing director di Engel Italia, dare la possibilità ai ragazzi di conoscere dal vivo il funzionamento delle tecnologie di ultima generazione, dà un grande valore aggiunto alla loro formazione



Quest'anno Engel Italia ha lanciato il primo percorso di formazione in meccatronica per gli studenti del secondo anno dell'Its JobsAcademy

del mercato». E la ricetta funziona: il tasso di occupazione degli ex alunni dell'Its bergamasco supera infatti il 95%. «A un anno dal conseguimento del titolo di studio i nostri talenti hanno in mano una proposta di lavoro coerente con il loro percorso formativo. Questo anche perché abbiamo un ufficio matching che dialoga costantemente con le aziende», puntualizza Moliterno.

5 ragazzi assunti in 3 anni

Risultati più che buoni, dunque, a fronte di un notevole impegno da parte delle aziende coinvolte in termini di tempo e di risorse.

«Ma riteniamo rientri tra i doveri sociali di un'azienda. Inoltre, è un impegno che a Engel Italia ha dato anche importanti ritorni», precisa Matteo Terragni.

«Basti dire che negli ultimi 3 anni abbiamo assunto 5 ragazzi usciti dall'Its JobsAcademy, che oggi operano in diversi ambiti: assistenza tecnica sul territorio, back office, gestione dei ricambi, portando la struttura di Engel Italia a circa 50 dipendenti. E devo dire che siamo molto soddisfatti della scelta. Sono tutti giovani molto preparati che stanno facendo un percorso di crescita interna decisamente veloce». Ricontra positivo anche da parte dei giovani che hanno avuto modo di seguire queste giornate formative in azienda. «Mi ri-

tengo molto soddisfatto del percorso fatto», dice sicuro Alessandro Ceolin, studente di Its JobsAcademy alla fine della giornata passata all'interno di Engel Italia. «È stato molto esaustivo e sono state trattate molte tematiche che finora avevamo avuto modo di studiare solo sui libri di testo. E poi avere come docente un tecnico dell'azienda, che lavora quotidianamente su queste macchine, dà più spessore alla formazione perché conosce esattamente le specifiche della pressa, le sue potenzialità, le sue caratteristiche tecniche, andando ben oltre la teoria, tipica di un docente tradizionale. Questo è anche il motivo per cui ho scelto un Its invece di un percorso universitario, anche se a mio parere dovrebbero essere previste più ore di studio/lavoro in azienda perché si impara di più che non stare seduto dietro a un banco in aula».

Anche per questo Engel Italia intende allargare la collaborazione con altri istituti tecnici, ospitando un numero di ragazzi sempre maggiore.

Reverse mentoring nuova frontiera

Ma formazione in Engel Italia significa anche integrare le competenze dei dipendenti junior con quelle dei senior. «Crediamo che affiancare l'esperienza degli over50 con l'energia dei ragazzi da poco entrati in organico rappresenti un modo per valorizzare i primi e per formare

i secondi», afferma Terragni. Un processo che la letteratura di management chiama Reverse mentoring e che, vista la scarsità di talenti sul mercato, sta diventando strategico in sempre più aziende, specie in quelle che sanno guardare al futuro e che puntano a mettere in salvo il loro know how e, quindi, la loro competitività. Non è solo una questione di attraction e retention, ovvero di capacità di attrarre e trattenere o motivare i giovani, ma di integrazione e di valorizzazione del potenziale iscritto nello scambio reciproco. E i giovani sembrano apprezzare anche al di fuori di Engel Italia. A dirlo è l'indagine Generazioni al Lavoro, condotta da InfoJobs, dalla quale è emerso che il 70,4% del campione coinvolto ritiene che il rapporto tra le figure più anziane e i giovani, sul lavoro, generi benefici reciproci.

«E non c'è nulla di più vero», conclude Terragni. «Bisogna ribaltare la prospettiva sul divario generazionale in azienda, che anziché essere visto come un limite o un rischio, può rappresentare un'opportunità di crescita e di arricchimento tra generazioni diverse: alcuni saranno più propensi a portare la loro esperienza, altri nuove competenze».

Purché ci sia una base di valori condivisi, a partire dal rispetto e dalla stima, che sono le radici di qualsiasi rapporto umano, soprattutto se è professionale. ■