



L'azienda che forma i nuovi ingegneri per le altre industrie

MECH INDUSTRY ACADEMY. Smartengineering propone a Rovereto selezioni e corsi per inserire nelle imprese figure già pronte a lavorare per chi le ha richieste

LORENZO CIOLA
L.ciola@ladige.it

Visto che per sostenere la nostra crescita dobbiamo inserire costantemente in azienda nuove figure di alto profilo, perché non mettere la nostra esperienza al servizio anche di altre imprese? Partendo da questo ragionamento, Smartengineering, che ha sede nel Polo della Meccatronica a Rovereto, ha lanciato Mech Industry Academy.

Smartengineering è una realtà che conta attualmente su 150 dipendenti (al 90% laureati), 35 dei quali a Rovereto, 70 a Ozzano dell'Emilia nel Bolognese e altri divisi tra varie sedi a Mestre, Modena, Ancona e, presto, a Milano. Realizza un fatturato da 9 milioni annui occupandosi principalmente di progetti di ingegneria meccanica e meccatronica che sviluppa insieme ai clienti che solitamente operano nel campo dell'automazione, del confezionamento, delle macchine utensili e

dell'automotive. La ramificazione della presenza è una scelta per restare più vicini possibile agli stessi clienti. Gli investimenti in formazione sono attorno al 3% del fatturato e il 2% degli ingegneri usciti dalle università italiane passa dai percorsi di formazione pensati dalla società.

«Dal 2015 - spiega la presidente, Lia Grandi - abbiamo sentito l'esigenza di crescere internamente in maniera strutturata, tra i primi passi fatti in questo senso, abbiamo iniziato a creare forti relazioni con diverse università sul territorio, in quanto da sempre la nostra politica aziendale in materia di selezione e reclutamento è rivolta principalmente a giovani e brillanti neolaureati.

Da qui e dalla nostra esperienza è nata la capacità di talent scout in ambito ingegneristico».

In considerazione, di numerosi confronti sul tema e sull'esperienza intercorsi con vari stakeholder, in primis Trentino Sviluppo, l'Academy è di fatto stata aperta anche ad altre aziende e,

anzi, si offre come partner per progetti di selezione e di inserimento lavorativo (formazione) tagliati su misura e garantiti da professionisti che hanno maturato in tal senso anni di esperienza.

A fronte di una impostazione agile - è l'analisi della presidente - a cui le imprese all'avanguardia grandi o piccole che siano devono inevitabilmente aderire se vogliono stare al passo con i tempi e ricoprire una posizione di riferimento in mercati sempre più caratterizzati da veloci trasformazioni e crescita tecnologica, presupponendo per far ciò al centro dell'impresa risorse sempre più qualificate, i tempi e i modi dedicati alla formazione in azienda prevedono nella maggior parte dei casi misure in termini di tempistiche di attrazione, risorse e investimenti ad hoc che purtroppo non sono sempre in linea o addirittura possibili con tempi, modi e procedure dettate dagli altri comparti o aree aziendali. Noi supportiamo le aziende in questa fase delicata: dedichiamo tempo, know how e formatori altamente specializzati in ambiti specifici, affinché la formazione dedicata a giovani talenti possa nel breve termine essere valore per le imprese richiedenti».

Nella sostanza, il progetto prevede tre fasi. Lo staff di Smartengineering opera inizialmente con la ricerca e la selezione di candidati neo laureati nelle università più prestigiose in materia, grazie alle forti relazioni costruite fin dal 2015 con oltre 15 atenei su tutto il territorio italiano. I talenti corrispondenti alle richieste ricevute, una volta selezionati e dopo un attento colloquio con l'area risorse umane, vengono presentati al cliente e da questo valutati. I prescelti vengono poi avviati verso un percorso di formazione mirata, mediante lezioni frontali in aula della durata di una settimana, dove attraverso approfondimenti tecnici, test psico-attitudinali e verifiche, si affina la selezione, confermandone o meno l'assunzione. Superata anche questa fase, scatta

“Crescendo velocemente abbiamo dovuto strutturare il nostro sistema di inserimento



Due giovani al lavoro durante il percorso previsto in Mech Industry Academy. Un percorso concordato con le aziende che assumeranno



PRESIDENTE. Lia Grandi è alla guida di Smartengineering



un'assunzione a tempo determinato tra gli 8 e i 12 mesi. In questo periodo è prevista la vera e propria formazione sul lavoro (on the job) per consentire alla persona di acquisire le competenze richieste dall'azienda committente. Questo perché lavora già su prodotti e servizi del futuro datore di lavoro. «In realtà - spiega Lia Grandi - l'assunzione può avvenire a carico nostro, ma anche direttamente in carico a quella che sarà l'azienda di destinazione». Si tratta ovviamente di percorsi differenti e che possono avere costi differenti perché per Smartengineering questa è anche un'attività che è anche un business, specie se si considera che ogni anno possono essere coinvolti una cinquantina di lavoratori. «Dall'inizio dello scorso mese di ottobre - prosegue la presidente - abbiamo già in fase di realizzazione attivi 8 percorsi in Mech Indu-

stry Acedemy. Quattro profili sono dedicati all'ingegneria meccatronica, un profilo è quello di un ingegnere elettrico, uno di ingegnere software automation e due profili di ingegnere software digital. A richiedere queste figure sono cinque aziende prossime o già insediate nel Polo meccatronica di Rovereto. Fuori dalla provincia di Trento, invece, stiamo offrendo questo servizio anche ad altre 6 aziende del Veneto e Lombardia per altri 8 profili (meccatronici e software automation). Altre 13 aziende distribuite nel Nord, Centro e Sud Italia sono potenzialmente interessate ai nostri percorsi academy».

Ma in quali settori operano i clienti? Dalle moto alla logistica, dalle macchine automatiche alla robotica industriale per arrivare alle ferrovie. Per loro Mech Industry Academy è ormai un riferimento.