



Originario di Pianello Lario, l'ingegnere Luca Crosta è in Technai Team e a ottobre entrerà alla Fluid-o-Tech di Corsico

Elettrotecnica 5.0 da creativi «Progetto motori tailor-made»

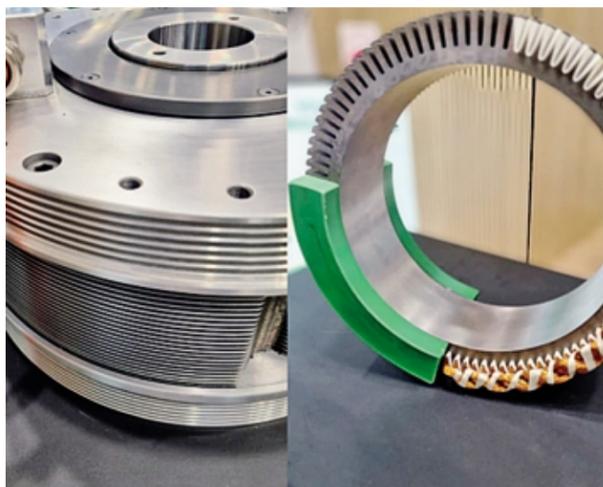
Carriere. L'ingegner Luca Crosta di Pianello, talento formatosi alla Magistri
«Una volta al mese mi vengono offerte posizioni di lavoro interessanti»

PIANELLO DEL LARIO
EMANUELA LONGONI

Anche se con orgoglio si definisce un "Laghee", a ricercare le competenze di Luca Crosta, 29 anni residente a Pianello del Lario e laureato con 110 e lode al Politecnico di Milano in Ingegneria Elettrica, non sono solo le aziende comasche, ma anche quelle delle province di Varese e Milano.

Per raccontare la sua storia, Luca si prende una breve pausa mentre partecipa alla AMB Internationale Ausstellung für Metallbearbeitung o fiera internazionale per le lavorazioni meccaniche a Stoccarda, dove rappresenta la Technai di Lonate Pozzolo.

«Dopo il diploma in elettrotecnica alla Magistri Cumacini, mi sono iscritto ad Ingegneria Elettrica e al termine dei cinque anni mi sono laureato alla Magistrale; era il luglio del 2019 e le aziende hanno subito iniziato a contattarmi; dopo una serie di colloqui con realtà diverse a settembre ho iniziato a lavorare alla Eldor di Orsenigo prima come apprendista e poi a tempo indeterminato». Alla Eldor Corporation, azienda multinazionale che opera nel settore dell'automotive ed è partner delle princi-



Motori di Technai Team, azienda di Lonate Pozzolo (Va)

pali case automobilistiche Crosta ha avuto la possibilità di fare esperienza e sviluppare conoscenze e competenze tecniche e trasversali.

«Mi occupavo della progettazione, del collaudo di campionatura e quindi in laboratorio con oscilloscopi e strumentazioni che per aziende più piccole sarebbe impensabile acquistare; alla Eldor hanno addirittura una macchina per la tomografia a raggi X in 3D. Nei quasi quattro anni che ho passato a Orsenigo

vedevo che gli Head Hunter e i responsabili HR si stavano scatenando su LinkedIn e almeno una volta al mese mi venivano offerte posizioni di lavoro molto interessanti».

Nel 2023 Crosta decide così di provare a mettersi in gioco alla Technai Team; una piccola azienda dove il giovane ingegnere ha la possibilità di progettare motori. «Non credevo che mi sarebbe mai stato possibile farlo; immaginavo che si facesse solo in qualche centro di ricerca in

Germania o alla Schneider. Nel settore macchine utensile esiste invece una nicchia dove il costruttore vuole un motore esattamente della dimensione e della taglia che serve alla sua macchina e visto che le macchine per tornitura e fresatura costano 3-4-8cento mila euro ha senso investire in un motore costruito ad hoc».

La Technai è un'azienda che nasce principalmente con competenze meccaniche dall'imprenditore Roberto Colombo; progetta e produce tecnologia direct-drive tailor-made con una vasta gamma di soluzioni personalizzate.

«Devo aggiungere però un altro plot twist - anticipa Crosta - rimarrò nell'azienda di Lonate ancora un mese soltanto; ho già dato il preavviso e sto aiutandolo a trovare un sostituto con le mie stesse competenze elettriche - e spiega - nei mesi scorsi sono stato contattato da un responsabile R&D che mi voleva con sé alla Fluid-o-Tech di Corsico, azienda leader per la fornitura di pompe, valvole, sensori e sistemi di gestione dei fluidi nei settori health care e il prossimo ottobre inizierò la mia nuova esperienza in provincia di Milano».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'INTERVENTO

Perché le soft skills fanno la differenza

AURORA ZAPPA*

L'attuale mercato del lavoro si trova a affrontare sfide continue e sempre più complesse.

I contesti aziendali sono sempre più veloci, sempre in corsa, sempre in cambiamento, sia grazie alla digitalizzazione e all'introduzione dell'automazione e dell'intelligenza artificiale, che per l'ingresso dei Gen Z.

Eppure questi continui cambiamenti portano con sé un dilemma: è possibile essere sempre aggiornati, sempre competenti? Come ricercare ed inserire giovani che possano apprendere le competenze per restare in azienda?

Sappiamo che la professionalità del singolo è costituita dalle competenze tecniche - le hard skills - per le quali è, senza dubbio, necessaria una predisposizione, e dalle competenze trasversali - le soft skills -, la capacità di gestire sé stessi e le relazioni con gli altri.

Le hard skills sono insegnabili e misurabili: è possibile formare il personale, sia già presente in azienda e esperto nella propria mansione, sia appena entrato nel mondo del lavoro, relativamente alla parte tecnica delle proprie attività. Le hard skills sono quelle che consideriamo "la competenza", "l'esperienza", "la capacità di lavorare".

Anche le soft skills possono essere apprese e, anzi, devono essere costantemente allenate e aggiornate, ma anche in questo caso è necessaria una forte predisposizione, un atteggiamento positivo e propositivo e la volontà di mettersi in gioco, di non smettere mai di imparare.

L'ultimo report "Global Talent Trends" di LinkedIn riporta che per il 92% degli HR le soft skills sono importanti quanto, se non più, delle hard skills. Si legge, inoltre, che per l'89% la mancanza di competenze trasversali è la principale causa dei fallimenti delle nuove assunzioni, soprattutto per un mancato match tra la visione personale e la cultura aziendale. Il Wall Street Jour-



Aurora Zappa

nal aggiunge che le aziende sono sempre più alla ricerca di candidati che siano competenti nelle soft skills, in quanto questo permette di essere potenziali talenti da far crescere e da considerare per ruoli diversi, anche a livello manageriale.

Sono le competenze trasversali ad essere alla base delle performance aziendali, come supporto alla capacità tecnica di raggiungere gli obiettivi trovando risorse, collaborando, risolvendo problemi, rispettando i tempi.

Un nuovo assunto, anche inesperto, inserito in un'azienda impara più facilmente (e gli viene insegnato più volentieri) quando è predisposto alla collaborazione, alla flessibilità, alla comunicazione e quando riesce a inserirsi nel contesto influenzando in modo positivo il clima aziendale. Per non parlare dei risultati che può raggiungere chi le competenze tecniche le ha, le mette a fattor comune e si mette a disposizione per creare valore aggiunto.

Allo stesso modo le aziende, attraverso la formazione e la capacità di trasmettere i propri valori attraverso manager e responsabili, possono supportare i collaboratori nella creazione di un clima positivo e collaborativo, che porti a soddisfazione reciproca.

Possiamo quindi dire che le soft skills in ambito professionale fanno la differenza? La nostra esperienza insegna di sì.

*Training specialist "Roadjob"

I PARTNER

