

ELISABETTA PEZZOTTA HR Director di Sperlari Srl

La nostra Open innovation: prendere idee e competenze anche dall'esterno

Ecco le persone che ci servono e le loro prospettive di carriera. Ma c'è una bassa disponibilità di figure ad alto contenuto tecnico, mentre il nostro territorio fa fatica, rispetto alle grandi città, ad attrarre talenti. Per questo abbiamo avviato, di recente, una collaborazione con diverse università e molti master.



Settore Alimentare: di quali figure professionali ha bisogno? Anche in questo comparto ci sono difficoltà a trovare le competenze che servono? Infine: quali sono le abilità tecniche richieste dalle imprese. Lo abbiamo chiesto ad **Elisabetta Pezzotta**, HR Director di Sperlari Srl.

«Le imprese del settore alimentare come Sperlari, presenti sul mercato italiano e internazionale, necessitano maggiormente di figure quali tecnologi alimentari, periti meccanici o elettrici, ingegneri, biologi e chimici. Questa poi è un'esigenza particolarmente sentita in Sperlari, dove l'attenzione all'innovazione, alla qualità del prodotto e del processo produttivo è ai massimi livelli. Altrettanto importanti sono le figure del marketing, trade marketing e vendite, che devono essere in grado di valorizzare prodotti e marchi storici e al tempo stesso cogliere le nuove tendenze di gusto, di attenzione alla salute e di consumo.

In questo contesto, è importante sensibilizzare il territorio alla formazione professionale delle giovani generazioni, in grado di preparare competenze - come ad esempio i periti tecnici - in grado di soddisfare le esigenze delle imprese locali. Questo tipo di figure, al contrario di quanto si possa a volte credere, sono oggi richieste e possono avere percorsi di carriera interessanti all'interno di aziende ad alto contenuto tecnologico

e industriale».

Le imprese di questo settore hanno difficoltà, come in tanti altri ambiti produttivi, a trovare le professionalità tecniche da assumere?

«Prima di tutto dobbiamo ricordare che l'Italia presenta purtroppo un tasso di scolarizzazione ancora basso, soprattutto rispetto agli altri Paesi europei, con i quali Sperlari si confronta, in quanto parte di un gruppo internazionale. Di conseguenza, spesso si riscontra una bassa disponibilità sul mercato del lavoro di figure ad alto contenuto tecnico, con particolare riguardo a periti industriali e laureati in ingegneria. Un altro aspetto non indifferente è la scarsa mobilità territoriale che caratterizza le nostre aree, con conseguenti maggiori difficoltà ad attrarre talenti in un'area decentrata rispetto alle grandi città, dove più frequentemente risiedono i poli industriali italiani. Tuttavia come detto, continuare ad investire sulla formazione professionale e tecnica sul territorio, è un elemento cruciale.

Da parte delle aziende è invece importante investire sulle persone in modo innovativo. In Sperlari siamo attenti a questo aspetto e l'Open Innovation, intesa come capacità delle aziende di attingere idee e competenze anche dall'esterno per promuovere la propria innovazione, può essere di aiuto. Recentemente abbiamo avviato una collaborazione con diverse università e Master con lo scopo di avvicinare sempre più il percorso di for-

mazione delle giovani generazioni con la realtà aziendale e dare l'opportunità agli studenti e agli enti di ricerca di contribuire allo sviluppo dell'impresa.

Quali sono le skills richieste?

Le competenze sono sicuramente il punto di partenza. Il titolo

di studio specifico è ormai un prerequisite per poter coprire specifiche posizioni aziendali. Quello che fa davvero la differenza, a parità di formazione, è l'attitudine personale nell'approcciare il mondo del lavoro e l'azienda. Le imprese oggi apprezzano molto collaboratori curiosi, flessibili, motivati e desiderosi di non smettere mai il loro processo di apprendimento e formazione.

Per quanto riguarda Sperlari, i nostri valori spiegano bene quali sono i principi ai quali ci ispiriamo e di conseguenza le skills che cerchiamo nelle nostre persone: «Autori del nostro futuro», «Sfidare l'esistente», «Eccellenti per vocazione», «Dritti al punto».

Provando a tradurre i nostri valori in skills, potremmo dire che sono sicuramente apprezzate

- le persone responsabili, in grado di fare la differenza e agire sui risultati, con determinazione.

- Persone predisposte a elaborare idee innovative, con coraggio e con una costante tensione al miglioramento.

- Persone con una forte attitudine all'eccellenza, alla crescita e alla perfezione.

- Persone capaci di restare focalizzate sulle priorità.

Tutto questo senza mai prescindere da un approccio etico al fare business, che si esprime quotidianamente nel rispetto dei colleghi, dei clienti, dei fornitori e della comunità».