di Andrea Fiori

Eccellenza dell'innovazione E Imecon sogna in grande

CLAUDIA STEFANELLI, HR MANAGER
«Il futuro dell'impresa sono le persone I talenti motivati sono sempre più rari e se non si trovano dobbiamo formarli»

C'è un filo che lega le piazze delle città italiane, le gallerie e le vetrine dei centri commerciali, le stazioni e i musei a un'azienda di Fiesco, 1.200 anime nella campagna cremonese. È quello dei totem, dei ledwall e dei videowall che Imecon progetta, costruisce e installa su misura per ogni cliente come fosse un abito sartoriale. Fondata nel 2001, Imecon S.r.l. è un'azienda italiana leader nella produzione di soluzioni tecnologiche chiavi in mano nell'ambito del Digital Signage e dello Outdoor Advertising che ha sviluppato una gamma di prodotti unici nel mercato per caratteristiche, funzionalità ed affidabilità. Una realtà nata in un garage e cresciuta fino a contare oggi circa novanta dipendenti, che però si scontra con un problema comune a tante imprese del territorio e non solo: trovare le persone giuste per continuare a crescere.



Imecon fa parte del gruppo italiano Voilàp, con sede a Limidi di Soliera, in Emilia-Romagna che, come spiega **Claudia Stefanelli**, HR manager della business unit digitale, ha «due anime, una industriale e una digitale». La prima, più storica, riunisce marchi che progettano macchine per la lavorazione di vetro, alluminio e pvc destinate a chi produce infissi; della seconda fanno parte, tra gli altri, Imecon e Motiqa, ma soltanto la realtà di Fiesco è produttiva. Aziende con prodotti diversi ma legate da grande lungimiranza che ha portato Imecon, fruitrice di macchine realizzate dal Gruppo proprio per la produzione dei propri prodotti in termini di lavorazione vetro e alluminio, a integrare i prodotti industriali con le proprie tecnologie, così da creare grande sinergia all'interno di una filiera produttiva innovativa e unica nel genere.

I clienti spaziano dalle piccole realtà alle catene, dai supermercati ai centri commerciali, fino agli enti che partecipano a bandi per le smart city, e le soluzioni trovano posto sia al chiuso, in gallerie commerciali, vetrine e musei, sia all'aperto o in contesti semi-outdoor come metropolitane e stazioni ferroviarie e metropolitane. «Il cliente arriva da noi con un'idea, estetica o funzionale, e noi, compatibilmente con le tecnologie disponibili, cerchiamo di rispondere il più possibile alle sue esigenze», racconta Stefanelli, ricordando che oggi chi acquista un totem si aspetta che offra le stesse prestazioni di uno smartphone.

Dopo la progettazione in ufficio tecnico si passa ai prototipi e ai test, svolti sia in azienda che grazie alla collaborazione con laboratori esterni, per poi dare il via alla produzione: un'officina con taglio laser per i componenti metallici, una vetreria, l'assemblaggio meccanico e infine quello elettronico, con cablaggi e collaudi. Quando richiesto, l'azienda si occupa anche di installazione e assistenza, perché l'obiettivo, riassume l'hr manager, è realizzare «quello che il cliente sogna», con un prodotto di alta gamma, pensato per soddisfare davvero chi lo commissiona costi quel che costi.

La crescita, però, passa dalle persone. «Fatichiamo a trovare disponibilità e professionalità, ma anche la voglia di esserci, di imparare e di crescere», spiega Stefanelli, descrivendo un bacino in cui tutte le aziende si contendono i profili migliori. Il problema pesa soprattutto per le figure elettriche ed elettroniche, che ogni anno escono in numero esiguo, e poco cambia con i meccatronici. Non sempre, comunque, serve un titolo di studio perfettamente in linea: a volte a fare la differenza è chi unisce competenze meccaniche e passione per l'informatica. In altre parole, l'azienda non cerca solo nerd, ma anche maker, appassionati di tecnologica e 'artigiani digitali'.

Accanto alle collaborazioni storiche con agenzie di somministrazione e head hunter, Imecon ha trovato un alleato solido anche nell'ITS. Nel 2024, grazie alla partecipazione ad uno Speed Date, organizzato proprio dall'ITS per mettere in contatto studenti e aziende del territorio, «entriamo in contatto un profilo interessante - racconta Stefanelli -. Nell'estate 2024 decidiamo di attivare con questa studentessa del corso 'Innovazione e management dei processi cosmetici' un tirocinio curriculare e, grazie al reciproco feedback positivo, decidiamo di procedere con un apprendistato duale che potesse permettere alla ragazza di ultimare il percorso di studi e, simultaneamente e compatibilmente con le lezioni, continuare la sua esperienza in azienda».





La dottoressa **Claudia Stefanelli**
Hr manager Bu Digital Gruppo Voilàp

Il percorso si è poi coronato con il conseguimento del titolo di studio e l'assunzione presso Imecon con contratto a tempo Indeterminato in qualità di Buyer: «Poter conoscere e veder crescere una risorsa sul campo è una grande opportunità - aggiunge l'HR manager -, ma concludere con un'assunzione a fine percorso è la più grande soddisfazione in primis per la ragazza ma anche per noi e la Scuola». Durante lo stesso periodo Imecon ha anche accolto in azienda una classe ITS del corso 'Digitalizzazione dei processi Industriali' e alcuni dei ragazzi incontrati in questa occasione, si sono candidati per un tirocinio: nel 2025 uno di questi studenti è stato accolto e, anche lui, in seguito ad un tirocinio curriculare estivo di 480 ore è stato assunto quale operatore del reparto vetreria.

Nel sito produttivo di Fiesco vengono progettati e realizzati totem ledwalle e videowall che innovano e valorizzano le 'smart city'

Il percorso è proseguito quest'estate con altri due giovani dell'ITS. Il primo è stato inserito nell'area della pianificazione: è entrato con un tirocinio curricolare e, terminati gli studi, ha continuato con uno extracurricolare. Il secondo Stefanelli lo ha conosciuto in classe, dove l'istituto le aveva chiesto di tenere il modulo dedicato al reclutamento e alla selezione del personale, inserito all'interno del I anno del corso 'Strategie tecnico-commerciali e management per il Made in Italy', occasione preziosa per osservare i ragazzi da vicino. Anche a lui l'azienda ha proposto un apprendistato duale, con risultati di cui l'hr manager si dice molto soddisfatta. Secondo Stefanelli sarebbe utile attivare a Crema un ITS più mirato sulle esigenze meccatroniche, un'idea condivisa anche da altri colleghi hr, convinti che la formazione debba avvicinarsi sempre più alle imprese. Più difficile, finora, entrare nelle scuole superiori, ma l'azienda sta valutando percorsi pluriennali con alcuni istituti per andare in aula e farsi conoscere. Intanto, da ormai qualche anno, non solo partecipa a Orientagiovani, agli eventi di orientamento e agli 'speed date' dell'ITS, dove aziende e studenti confrontano aspettative e posizioni aperte, ma anche del CPI.

«Possiamo investire in tecnologie e processi - conclude Stefanelli -, ma la vera crescita aziendale resta legata alle persone. Oggi la difficoltà non sta solo nel reperire profili disponibili sul mercato, ma anche nel trovare chi abbia ancora voglia di mettersi in gioco e di imparare. I talenti, quelli animati da autentica curiosità e dedizione, sono sempre più rari: nemmeno avere come core business la progettazione e produzione di soluzioni ben riconoscibili e visibili negli aeroporti, nelle stazioni ferroviarie, nei centri commerciali o nelle piazze sembra bastare ad attirare interesse verso le tecnologie più innovative del mondo delle 'Smart Cities'. È proprio per questo che aprire le porte agli ITS e alle scuole in genere diventa una scelta strategica e necessaria: se le competenze non si trovano pronte, bisogna avere il coraggio e la pazienza di formarle».