

I collaudi? Ora basta la realtà virtuale

IL LAVORO È RISCATTO



GIAN BATTISTA PARATI

Cremona – Industria/alta specializzazione

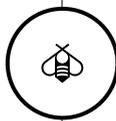
Da dipendente riesce ad arrivare alla guida dell'azienda. Ricorda il suo primo giorno di lavoro e, soprattutto, ricorda le sue aspettative di allora?

Come potrei dimenticarlo? Ero un giovane ragazzo fresco di studi e il trasferimento a Torino, dove allora aveva sede la Marsilli, era già un viaggio pieno di emozioni. Ricordo con precisione l'ingresso in azienda come l'inizio di una nuova fase della mia vita. Sin da subito ho amato quei progetti realizzati al tecnigrafo che finivano col diventare delle macchine. Certo, non conoscevo né il prodotto né la tecnica necessaria a farle funzionare, ma ne ero affascinato e ricordo che il mio proposito fu subito quello di impegnarmi ad imparare il più possibile.

Ma ricordo anche molto bene il bisogno di trovare una strada che potesse permettermi una rivincita sulla vita che, sebbene colma di amore familiare, non mi aveva risparmiato difficoltà economiche. Da queste difficoltà a volte nasceva anche la sensazione di essere escluso dai coetanei. Era semplicemente del bullismo ma comunque difficile per un ragazzino quale ero. Quindi, se mi parla di aspettative devo, con tutta onestà, ammettere che nel mio caso il bisogno di riscatto è stata una leva molto forte che mi ha fatto immaginare di avere, per me e la mia famiglia, una vita diversa e migliore.

La Marsilli opera in un settore, la meccanica di precisione, ad alto tasso tecnologico. Cosa fare per favorire investimenti in conoscenza e rendere più semplice il trasferimento tecnologico?

Questo è un tema molto delicato ed importante perché porta in sé una complicazione di non semplice risoluzione: per crescere è necessario far entrare in azienda nuova linfa ed energia e dovere dell'impresa è portare tutti al livello più alto di competenze. Deve sapere che negli ultimi 3 anni abbiamo assunto circa 300 nuove figure, pertanto ci siamo scontrati con questo tema. Se da una parte appare chiaro che la scuola oggi prepara molto bene i ragazzi, dall'altra però è importante che essi siano pronti e disponibili ad acquisire e ad apprendere ogni singolo dettaglio del lavoro che andranno a fare, mettendoci però la loro energia e i loro talenti. In Marsilli, come in tutte le aziende, la conoscenza minuziosa e specifica è nelle mani e nella mente dei più esperti, e non parlo solo degli anziani. Per questo noi creiamo gruppi trasversali in cui trovano sempre collocazione un trainee e un esperto. Lo scambio avviene nel tempo, giorno dopo giorno. E questo metodo vale anche per i nuovi assunti nelle sedi internazionali che sono chiamati a fare un lungo periodo di training in Italia allacciando così relazioni di lavoro e di amicizia durature e proficue nel tempo. E questa è solo una scelta organizzativa.



Può indicarci anche altre iniziative avviate per favorire lo scambio di conoscenza all'interno dell'azienda?

Abbiamo consolidato la conoscenza realizzando molti strumenti informatici dove archiviamo le conoscenze vitali, le procedure particolari, le tecniche uniche che ci contraddistinguono, gli errori progettuali da non ripetere. Salviamo interi progetti e li cataloghiamo puntualmente. Ogni reparto ha così il compito di rendere queste informazioni disponibili a tutti e per giunta in più lingue. Prenda ad esempio la progettazione. Marsilli ha iniziato circa 30 anni fa ad utilizzare il CAD investendo molto nel corso degli anni. Oggi abbiamo circa 80 progettisti che lavorano in 3D e, prima di progettare qualcosa di nuovo, sono tenuti ad accedere agli archivi digitali per valutare le esperienze precedenti. Questo è un trasferimento tecnologico ma è anche un risparmio di tempo e una capitalizzazione delle esperienze.

Nell'ultimo decennio ha inaugurato stabilimenti in tutto il mondo, dal Messico alla Cina. Se e in che modo la pandemia ha cambiato il vostro regime produttivo?

Dapprima la pandemia ci ha spaventati con la sua emergenza e poi ci ha guidati verso un cambiamento radicale. Marsilli è cresciuta molto negli anni cercando di stare sempre vicina ai propri clienti che sono, per il 96%, in altri paesi. Ciò significa aerei, trasferte, assenze. Questo aspetto della nostra vita lavorativa oggi è diverso. Come tutti, abbiamo prontamente modificato il nostro modus operandi verso un paradigma digitale in cui il monitor del PC ha assunto la funzione di una porta aperta verso i clienti, i fornitori, i colleghi dall'altra parte del mondo.

Ma poi abbiamo anche voluto fare un passo in più e sperimentare il collaudo a distanza dei nostri impianti. Sembrava una cosa impossibile ma oggi è già routine: una squadra di tecnici posiziona le telecamere che poi sono controllate dal cliente che accede al software, ai risultati statistici della produttività, ma anche al microscopio con cui osserva i dettagli del suo prodotto. In questo modo possiamo concludere i collaudi anche a distanza nella soddisfazione di entrambe le parti.

L'impatto della pandemia è stato vasto e drammatico ma ha dato una spinta verso l'innovazione.

Oltre all'impatto della crisi sanitaria paghiamo ritardi di decenni di mancate riforme. Quali gli interventi più urgenti?

Ravviso il bisogno urgente di una riforma strutturata della fiscalità ma anche una semplificazione della burocrazia che oggi sono un fardello pesante per le imprese italiane che operano sul mercato internazionale e che competono con player che non hanno questo svantaggio.

Noi italiani rischiamo di perdere parte del vantaggio competitivo.

Inoltre, se posso scherzosamente paragonare l'Italia ad un'impresa, mi viene da dire che ha un discutibile ufficio marketing e che fa un pessimo lavoro di brand awareness. Noi che operiamo sul mercato globale dobbiamo spesso far valere il nostro diritto e la nostra volontà ad essere seri, professionali e affidabili. La cosa mi rattrista perché quando invece ci vengono riconosciute serietà e professionalità, veniamo ingiustamente paragonati ai tedeschi.

Rivendico perciò il diritto della mia azienda ad essere seria e creativa (forse anche più dei tedeschi) ma nello stesso tempo rimprovero al legislatore di non mettere in campo alcuna azione internazionale perché questo diritto venga riconosciuto.



Quando ha saputo di essere diventato Cavaliere del Lavoro qual è stato il suo primo pensiero?

È stata una fortissima emozione e tantissimi pensieri ed immagini si sono affacciati nella mia mente. Ho dapprima pensato di non meritarmelo e che senza dubbio vi erano imprenditori che avevano fatto meglio di me. Poi questo pensiero ha lasciato il posto alla convinzione che l'onorificenza era un riconoscimento non tanto e non solo al lavoro che avevo fatto ma al risultato a cui la mia azienda era arrivata, e questo risultato è sicuramente da condividere con tutti i miei collaboratori, senza i quali non avrei potuto raggiungere questo successo. Infine, ho pensato alla mia famiglia, a mia moglie a cui spesso ho sottratto del tempo per spenderlo in azienda. A lei e ai miei figli ho voluto dedicare il titolo. A loro devo tutto. 