



La sede della Magistri Cumacini a Lazzago

# Passione per la meccatronica Diploma e subito in azienda

**La storia.** Flori Milaqi, 20 anni, ha terminato la Magistri lo scorso luglio. Ora ha un contratto a tempo indeterminato alla G Technologies Group

COMO  
EMANUELA LONGONI

Si chiama Flori Milaqi, ha 20 anni, si è diplomato lo scorso luglio nel corso di meccanica e meccatronica all'istituto tecnico Magistri Cumacini di Como e, a poche settimane dall'esame di maturità, è stato assunto a tempo indeterminato dalla G Technologies Group di Cermenate.

«Lavoro nell'Ufficio Tecnico e progetto macchinari che poi verranno effettivamente prodotti e utilizzati negli impianti di altre aziende; questa è una grande cosa» dice Milaqi che abitando a Nesso ogni giorno deve fare 70 chilometri impiegando un'ora all'andata e una al ritorno, ma, come lui stesso ci tiene a sottolineare, la distanza non gli pesa perché si trova bene e, anche se è l'ultimo arrivato, non si sente escluso dai colleghi o dalla direzione che ha avuto il suo contatto attraverso la scuola.

G Technologies Group opera nel campo della tecnologia applicata alla produzione di sistemi di essiccazione per l'industria della stampa e della produzione di impianti del settore tessile e comprende i marchi Brosiomeccanica e Giardina Graphic, presenti sul mercato



Flori Milaqi abita a Nesso e lavora a Cermenate

da oltre 40 anni.

«Generalmente prima di arrivare a progettare un pezzo viene richiesto un lungo periodo di formazione e di preparazione; io ho avuto invece la fortuna di trovare un'azienda che mi ha fatto progettare fin da subito e che mi ha assunto a tempo indeterminato. Parto dal livello stipendiale base, ma è giusto così perché sono uscito da scuola solo pochi mesi fa e il mio percorso di apprendimento è ancora lungo, ma avrò la possibilità di cresce-

re».

Durante il colloquio di lavoro gli è stato chiesto di parlare dell'esame appena sostenuto, dei contenuti delle materie di indirizzo, dal disegno tecnico, alla meccanica, al calcolo delle strutture, alle proprietà dei materiali, all'utilizzo di Autocad, ma sono state prese in considerazione anche le soft skills, quelle competenze trasversali che Flori Milaqi non ha sviluppato solo a scuola, ma anche lavorando nei fine settimana per tutta la dura-

ta degli studi e ancora oggi come aiuto cuoco imparando a lavorare in gruppo e ad interagire con più sicurezza con le persone.

«Quando frequentavo le scuole medie - continua Flori - avevo ben chiara la mia passione per la meccatronica. Il percorso scolastico delle superiori non è stato semplice perché la Magistri è una scuola che richiede impegno e studio, però prepara molto bene. Non ho infatti trovato nessuna lacuna fra quello che ho appreso in classe e nei laboratori e quello che il mondo del lavoro mi sta chiedendo ora. È bello costatare che sto applicando tutto quello che ho imparato a scuola. È una grande soddisfazione vedere il prodotto disegnato, lavorato, montato in macchina e funzionante».

Il gruppo lavora con l'estero e la conoscenza dell'inglese è risultata di grande importanza. «Quando un cliente straniero ha problemi, telefona all'ufficio tecnico e io devo saper rispondere in inglese - sottolinea il giovane progettista - Stiamo costruendo un impianto con 5 macchine che dobbiamo consegnare in Inghilterra e il cliente è arrivato proprio in questi giorni a visionare i macchinari».

## L'INTERVENTO

# I valori del lavoro per gli under 30

Come società che si occupa di Ricerca e Selezione di profili di Middle Management ed Executive per clienti che si trovano nelle zone di Milano, Monza Brianza, Varese, Como e Lecco ricerchiamo spesso anche giovani laureati in Ingegneria e in Economia con 2-5 anni di esperienza ed età compresa tra i 24-30 anni (a cavallo tra generazione Y/Millennials e generazione Z) ed entriamo in contatto ogni anno con diverse centinaia di giovani che sono in questa fascia di età e che sono all'inizio del percorso professionale.

Come partner del Network Internazionale Kennedy Executive Search abbiamo un costante confronto con il mercato del lavoro estero e la possibilità di gestire progetti anche oltre frontiera in 50 paesi.

Abbiamo notato, soprattutto nel post-covid, un cambiamento importante nei criteri che questa fascia di giovani adotta nel valutare le opportunità lavorative e, in generale, nell'approccio al lavoro.

Le prime domande che ci vengono rivolte quando li contattiamo sono relative alla flessibilità oraria e alla possibilità di smart working, alle possibilità di avere la visibilità di un piano di crescita professionale nei 2-3 anni successivi (anche all'estero), alle opportunità di formazione e alle politiche di welfare che l'azienda offre.

Cercano meno, rispetto al passato, la stabilità del posto di lavoro e maggiormente il progetto a breve/medio termine poiché oggi i cambi di azienda sono molto più frequenti e ravvicinati, soprattutto all'inizio della carriera.

Coloro che hanno conseguito lauree "forti" / in ambito scientifico come in Ingegneria (Meccanica, Elettrica, Informatica, Gestionale, ecc.) o in ambito Economico hanno una maggiore consapevolezza del loro valore sul mercato del lavoro e possono scegliere l'opportunità migliore; non sono loro che cercano lavoro,



Daniela Colombo

è il lavoro che li cerca. Sanno di essere in una posizione di forza e sono meno disponibili ad adattarsi alle richieste delle aziende nemmeno a fronte di una retribuzione maggiore per il medesimo ruolo se ciò vuol dire "sacrificare" aspetti della propria vita personale che considerano importanti.

La leva economica resta tra i principali elementi di valutazione della bontà o meno di un'opportunità (è scontato che se decidono di cambiare lavoro debba esserci una crescita economica), ma è considerata insieme ad altri elementi che hanno un peso non meno importante.

In ultimo abbiamo notato un modificarsi del concetto di "ambizione"; i giovani di "oggi" non sono alla ricerca "sfrenata" di passaggi di carriera e responsabilità a cui si accompagna una crescita economica e un riconoscimento di status.

Cercano esperienze e progetti che possano arricchirli professionalmente, economicamente e personalmente in contesti aziendali che mettono al centro "lo sviluppo delle persone".

La percezione del lavoro e l'approccio al lavoro sono notevolmente cambiati per queste generazioni: il lavoro continua ad essere considerato centrale per l'identità ed è un mezzo di crescita economica e professionale, ma a differenza di Baby Boomers e Generazione X non deve prevalere le esigenze della vita privata. Il lavoro è importante, ma non è tutto.

Managing Partner  
di VIR HR Human Resources

## I PARTNER

