

Quotidiano Nazionale

QN IL GIORNO

QN IL GIORNO www.ilgiorno.it
e-mail: redazione.metropoli@ilgiorno.net

Grande Milano 2

Mercoledì 16 marzo 2016

Redazione: via Stradivari 4, Milano - Tel. 02 27799250/302 - Fax 02 27799327
■ Pubblicità: Speed - Milano - Tel. 02 57577605 - Fax 02 57577630, e-mail: spe.mi@speweb.it

LANCIAMO I GIOVANI

LA GEICO DI CINISELLO ASSUME NEOLAUREATI
E NE FORMA ANCHE PER ALTRE AZIENDE:
«COSÌ SCOPRIAMO TALENTI IMPENSABILI»

PALAZZOLO ■ A pagina VII

SEGUICI ON-LINE SU WWW.ILGIORNO.IT/

Il patron
Ali Reza
Arabnia



Mercoledì 16 Marzo 2016

CINISELLO BALSAMO

IMPEGNO

«CHI AVUTO SUCCESSO
DEVE RESTITUIRE QUALCOSA
AL PROPRIO TERRITORIO»

PROGETTO GATE BRIDGE

UN PONTE PER FAVORIRE
IL CONTATTO FRA I RAGAZZI
E LE AZIENDE LOCALI



Qui si coltivano i talenti

Da J-Next alla Fondazione Pardis Ali Reza Arabnia, presidente della Geico punta sui giovani e continua la missione per formare ingegneri e tecnici del futuro

di ROSARIO PALAZZOLO
- CINISELLO BALSAMO -

MACCHINE di precisione. Congegni ad altissima tecnologia. Nel suo lavoro, l'innovazione e la tecnica sono tutto, o quasi. La sua Geico, azienda italiana leader internazionale nel mercato automotive, è sinonimo di efficienza ingegneristica per molti versi maniacale. Eppure per Ali Reza Arabnia (nella foto in alto), presidente e amministratore del Gruppo Geico Taikisha, l'etica e la responsabilità sociale sono diventati il fondamento del successo imprenditoriale. Un successo che oggi cerca di esportare, attraverso la formazione di neolaureati. Nel 2011 quando ancora la crisi premeva forte, Ali Reza Arabnia si era imposto di assumere 20 giovani in cinque anni, offrendo loro un percorso di crescita professionale, ma soprattutto l'opportunità alla sua impresa di costruire genera-

30

I neolaureati
assunti dal 2011
nell'impresa
leader internazionale
del settore automotive

150

I dipendenti
di una realtà produttiva
che rappresenta
un fiore all'occhiello
del territorio

zioni future di ingegneri e tecnici. Oggi, con il suo progetto J-Next è arrivato ad assumere 30 neolaureati, infrangendo i suoi stessi programmi. «Sono da sempre convinto che il successo sia il risultato di diverse componenti - racconta l'imprenditore capace di guidare un'azienda con quasi 150 dipendenti e con standard di qualità al di sopra della media - Chi ha avuto la fortuna di riuscire nella sua attività d'impresa deve avere la capacità di restituire questa fortuna, assumendosi la responsabilità di pensare agli altri. Ho deciso di farlo attraverso la creazione di nuove opportunità di lavoro».

J-NEXT è stato solo un primo passo: nel 2014 Arabnia ha dato vita alla Fondazione Pardis, intitolata alla sua famiglia e presieduta dalla figlia Irene, con la quale si è proposto di sostenere e finanziare la formazione professionale di un ulteriore gruppo di giovani tra

i 18 e i 30 anni, da inserire anche in altre aziende del territorio che, come lui, sanno credere nei giovani. Questo progetto è stato chiamato Gate Bridge e ha al suo fianco partner come Afol Monza e Brianza e Confindustria che hanno aiutato la Fondazione Pardis a entrare in contatto con aziende del territorio.

LA FONDAZIONE finanzia stage di 3 o 6 mesi nelle imprese, infine concede un «premio» in denaro alle imprese che decidono di consolidare il rapporto lavorativo con questi giovani. «Fino ad oggi è stata un'esperienza ricca e sorprendente - commenta - Mi è capitato di incontrare imprenditori che non solo hanno rinunciato al bonus finale, ma hanno assunto gli stagisti prima del termine, ringraziando la fondazione per aver fatto da ponte, aiutandoli a trovare le professionalità che servivano».

rosario.palazzolo@ilgiorno.net



FOCUS

La filosofia

Quando etica e responsabilità sociale diventano il fondamento dei grandi risultati: «Creare opportunità professionali è fondamentale»



IVANTAGGI IL MANAGER È ORGOGLIOSO DEI RISULTATI CONQUISTATI «Innovazione e freschezza intellettuale Così affrontiamo le sfide del mercato»

- CINISELLO BALSAMO -

«QUESTE assunzioni non sono state una reale necessità per l'azienda, si tratta di un investimento senza ritorno. O per lo meno senza un ritorno economico diretto». L'affermazione di Ali Reza Arabnia può apparire distante dalle logiche delle grandi multinazionali. E forse lo è. Tuttavia è bastato mettere sul tavolo i risultati di questo esperimento, giunto ormai al quarto anno, per comprenderne la genialità. «Non ha idea di cosa ci sia tornato indietro in termini di innovazione e freschezza intellettuale - racconta Arabnia - Non ci siamo limitati a inserire i giovani in azienda per formarli, ma abbiamo dato loro spazi liberi nei quali sviluppare le proposte: periodicamente ci incontriamo per far emergere le idee che nascono dalla loro spontaneità. Sono stati preziosissimi nell'avvio di processi per rendere più snelle le

attività interne. Due nostri ragazzi, inviati in Inghilterra per avviare un impianto, hanno lavorato tutte le sere per progettare la digitalizzazione del servizio post vendita. Ho scoperto talenti impensabili».

LA NUOVA sfida di Ali Reza Arabnia e della fondazione Pardis si chiama New Hope Bridge e punta al lato forse più profondo e complesso della crisi occupazionale, il recupero delle professionalità tra i 40 e i 50 anni. «Paradossalmente per le aziende è più interessante un over 50 che un quarantenne - afferma -. Spesso ci siamo trovati dinanzi a persone che perdendo il lavoro si trovano davanti il vuoto, con implicazioni anche familiari pesantissime. Dunque abbiamo pensato di promuovere progetti di inserimento per queste persone. Non sarà facile, ma stiamo lavorando all'organizzazione di corsi e azioni di assistenza a soggetti svantaggiati».

Ros.Pal.



OBIETTIVI Allo studio anche percorsi di reinserimento per aiutare le persone fra i 40 e 50 anni rimaste senza lavoro

di ROSARIO PALAZZOLO

— CINISELLO BALSAMO —

MACCHINE di precisione. Congegni ad altissima tecnologia. Nel suo lavoro, l'innovazione e la tecnica sono tutto, o quasi. La sua Geiko, azienda italiana leader internazionale nel mercato automotive, è sinonimo di efficienza ingegneristica per molti versi maniacale. Eppure per Ali Reza Arabnia (nella foto in alto), presidente e amministratore del Gruppo Geiko Taikisha, l'etica e la responsabilità sociale sono diventati il fondamento del successo imprenditoriale. Un successo che oggi cerca di esportare, attraverso la formazione di neolaureati. Nel 2011 quando ancora la crisi premeva forte, Ali Reza Arabnia si era imposto di assumere 20 giovani in cinque anni, offrendo loro un percorso di crescita professionale, ma soprattutto l'opportunità alla sua impresa di costruire genera-

30

I neolaureati assunti dal 2011 nell'impresa leader internazionale del settore automotive

150

I dipendenti di una realtà produttiva che rappresenta un fiore all'occhiello del territorio

zioni future di ingegneri e tecnici. Oggi, con il suo progetto J-Next è arrivato ad assumere 30 neolaureati, infrangendo i suoi stessi programmi. «Sono da sempre convinto che il successo sia il risultato di diverse componenti - racconta l'imprenditore capace di guidare un'azienda con quasi 150 dipendenti e con standard di qualità al di sopra della media - Chi ha avuto la fortuna di riuscire nella sua attività d'impresa deve avere la capacità di restituire questa fortuna, assumendosi la responsabilità di pensare agli altri. Ho deciso di farlo attraverso la creazione di nuove opportunità di lavoro».

J-NEXT è stato solo un primo passo: nel 2014 Arabnia ha dato vita alla Fondazione Pardis, intitolata alla sua famiglia e presieduta dalla figlia Irene, con la quale si è proposto di sostenere e finanziare la formazione professionale di un ulteriore gruppo di giovani tra

i 18 e i 30 anni, da inserire anche in altre aziende del territorio che, come lui, sanno credere nei giovani. Questo progetto è stato chiamato Gate Bridge e ha al suo fianco partner come Afol Monza e Brianza e Confindustria che hanno aiutato la Fondazione Pardis a entrare in contatto con aziende del territorio.

LA FONDAZIONE finanzia stage di 3 o 6 mesi nelle imprese, infine concede un «premio» in denaro alle imprese che decidono di consolidare il rapporto lavorativo con questi giovani. «Fino ad oggi è stata un'esperienza ricca e sorprendente - commenta -. Mi è capitato di incontrare imprenditori che non solo hanno rinunciato al bonus finale, ma hanno assunto gli stagisti prima del termine, ringraziando la fondazione per aver fatto da ponte, aiutandoli a trovare le professionalità che servivano».

rosario.palazzolo@ilgiorno.net

I VANTAGGI IL MANAGER È ORGOGLIOSO DEI RISULTATI CONQUISTATI

«Innovazione e freschezza intellettuale Così affrontiamo le sfide del mercato»

— CINISELLO BALSAMO —

«**QUESTE** assunzioni non sono state una reale necessità per l'azienda, si tratta di un investimento senza ritorno. O per lo meno senza un ritorno economico diretto». L'affermazione di Ali Reza Arabnia può apparire distante dalle logiche delle grandi multinazionali. E forse lo è. Tuttavia è bastato mettere sul tavolo i risultati di questo esperimento, giunto ormai al quarto anno, per comprenderne la genialità. «Non ha idea di cosa ci sia tornato indietro in termini di innovazione e freschezza intellettuale - racconta Arabnia -. Non ci siamo limitati a inserire i giovani in azienda per formarli, ma abbiamo dato loro spazi liberi nei quali sviluppare le proposte: periodicamente ci incontriamo per far emergere le idee che nascono dalla loro spontaneità. Sono stati preziosissimi nell'avvio di processi per rendere più snelle le

attività interne. Due nostri ragazzi, inviati in Inghilterra per avviare un impianto, hanno lavorato tutte le sere per progettare la digitalizzazione del servizio post vendita. Ho scoperto talenti impensabili».

LA NUOVA sfida di Ali Reza Arabnia e della fondazione Pardis si chiama New Hope Bridge e punta al lato forse più profondo e complesso della crisi occupazionale, il recupero delle professionalità tra i 40 e i 50 anni. «Paradossalmente per le aziende è più interessante un over 50 che un quarantenne - afferma -. Spesso ci siamo trovati dinanzi a persone che perdendo il lavoro si trovano davanti il vuoto, con implicazioni anche familiari pesantissime. Dunque abbiamo pensato di promuovere progetti di inserimento per queste persone. Non sarà facile, ma stiamo lavorando all'organizzazione di corsi e azioni di assistenza a soggetti svantaggiati».

Ros.Pal.