

SCENARI

**PROFITTO VS BENESSERE/5.** La testimonianza di un innovatore a tutto tondo, Ali Reza Arabnia

Storie di gratitudine

Dall'assunzione di neolaureati in azienda senza averne bisogno a un'attività di inserimento di giovani in piccole imprese a sue spese, Geico dimostra un senso di responsabilità e altruismo esemplare

Lui è uno che la carta dei valori cerca di metterla in pratica tutti i giorni: la lealtà, la trasparenza, la coerenza, la determinazione e la passione nel comprendere e soddisfare le aspettative dei clienti, sempre nel rispetto delle persone, della comunità e dell'ambiente. Il risultato è quello di aver costruito, in dieci anni alla guida di Geico, società di progettazione e costruzione di impianti automatizzati di verniciatura di automobili, un ecosistema virtuoso che, dalle porte di Milano, si espande al territorio limitrofo fino ai cantieri in giro per il mondo. **Ali Reza Arabnia**, presidente e ad, fa innovazione continua in direzione della sostenibilità, investe sulla crescita delle sue persone, tratta il personale di cantiere secondo lo stesso codice di comportamento dei dipendenti in Italia, e fa azioni di responsabilità sociale d'impresa verso i giovani e le imprese del territorio. Senza sconti alla crisi. Anzi.

Il coraggio di investire nel 2009

Proprio nel 2009, l'*annus horribilis* anche per loro, la società ha raddoppiato la percentuale degli investimenti per non ridurre l'impegno nello sviluppo tecnologico (10% contro una media del 5% negli altri anni, a fronte di un fatturato dimezzato). Inaugura così un nuovo centro di ricerca e sviluppo, presenta nuovi prototipi e supporta il personale, nel momento di crisi, con formazione *ad hoc*. Ma questa è storia nota. Quello che non tutti sanno è come abbia deciso di ringraziare e restituire alla comunità i risultati dei suoi sforzi. Dal 2009 al 2015, infatti, il fatturato ha avuto una crescita composta del 26%, passando dagli iniziali 30 milioni di euro ai 122 milioni del 2015. E dal 2011 ha una partnership con il colosso giapponese Taikisha, con cui raggiunge un fatturato annuo di 1,8 miliardi di dollari. «Quando a metà 2010 è arrivato il primo ordine dopo due anni di

crisi, ho provato un forte senso di gratitudine verso questo paese e un po' di senso di colpa - ammette -. A differenza di altri colleghi altrettanto seri che, come noi, avevano continuato a investire, noi stavamo avendo l'opportunità di dimostrare il nostro valore e di riprendere a lavorare, mentre loro non ce l'avevano fatta. Volevo quindi fare qualcosa di concreto per la comunità e siccome sono molto preoccupato per i giovani che fanno fatica a vedere uno sbocco e vivono in uno stato generale di precarietà, ho deciso di mettere una controtendenza. Inutile lamentarsi dello Stato e della burocrazia, bisognava decidere cosa fare di concreto per cambiare le cose».

J-NEXT, figlio della responsabilità

Nasce così nel 2013 il progetto J-NEXT, con cui Geico ha inserito 24 neolaureati in ingegneria, di cui non aveva reale bisogno poiché, per lo più, si avvale di personale tempora-



Ali Reza Arabnia,
presidente e ad di
Geico



SCENARI

neo e locale nei paesi dove realizza gli impianti, 1000-1500 persone a cantiere per un paio di anni. Il suo è stato davvero un gesto di responsabilità, dai risultati tuttavia inaspettati. I giovani coinvolti hanno seguito e stanno seguendo il seguente iter: sei mesi di stage retribuito (2 in corso) e un anno di contratto nelle sedi in Brasile, in Russia e in Cina (9 al momento) con l'obiettivo, superata l'esperienza internazionale, dell'assunzione a tempo indeterminato. Di questi 24, per esempio, 13 hanno già completato il percorso e sono stati stabilizzati. Tra formazione in ingresso e continua (ci vogliono 5 anni per rendere autonomo un ingegnere in un settore così complicato), stipendi ed esperienze all'estero, J-Next è un investimento annuo di circa 1,8 milioni di euro, che continuerà nei prossimi anni con l'inserimento di 4-5 ingegneri all'anno.

Gate Bridge a supporto delle Pmi lombarde

«Pensavo di fare un gesto di generosità e invece ho ricevuto molto di più di quanto avessi dato. Questi giovani hanno portato aria nuova e stanno dando un contributo importante all'azienda», commenta Arabnia. In pratica, si sta formando una nuova generazione di ingegneri in Geico, che conta 150 dipendenti nella sede di Cinisello Balsamo. Tra le new entry un proposal engineer, un process engineer, un layout engineer e un innovation engineer, tutti impegnati nello sviluppo di nuovi progetti. Quindi, non pago, Arabnia decide di rilanciare con azioni di responsabilità sociale puntando direttamente al territorio. Sempre con i giovani come target, ma dando una mano alle Pmi lombarde. Con la Fondazione Pardis, creata per supportare progetti legati ai giovani e alla comunità, si propone di trovare entro il 2020 cento giovani volenterosi tra i 18 e i 30 anni, davvero in cerca di lavoro ma che non riescono a trovarlo, da inserire in imprese con capacità innovativa, ma senza la massa critica

per farsi carico di nuova forza lavoro. La Fondazione svolge un ruolo di selezione sia dei giovani sia delle aziende e finanzia tirocini di sei mesi, premiando poi con un bonus chi li conferma almeno per un anno a tempo determinato. La prima fase del progetto Gate Bridge ha già attivato una quindicina di tirocini, come in Sme.Up, società di informatica e servizi e in Omp Mechtron, che fa produzione meccanica e integrazione elettronica.

Cosa significa prendersi cura dei dipendenti

Ma Arabnia non guarda solo fuori, è molto attento anche ai propri collaboratori, al clima e all'ambiente di lavoro e al loro benessere personale e professionale. Da sei mesi possono usufruire del supporto di counseling filosofico e, già da un po' dello psicologo. I venerdì pomeriggio sono dedicati alla formazione professionale e culturale nel Campus Pippo Neri, intitolato al fondatore dell'azienda, con la possibilità di frequentare corsi di altre discipline rispetto alla propria. «Non poniamo limiti alla crescita delle persone. Se un amministrativo vuol fare un corso di ingegneria è il benvenuto, e così un ingegnere che voglia fare un corso di filosofia. La scelta è ampia, coltiviamo lo sviluppo a tutto tondo, culturale e non solo professionale. Desidero che la sera i miei collaboratori tornino a casa soddisfatti. Così producono meglio e di più? Può darsi, ma io lo faccio perché mi sento di farlo, non per fini utilitaristici».

Carriere insolite e gratificanti

Il risultato di questa apertura è una buona mobilità interna con crescita anche insolite, non per lui comunque, che ha sempre creduto nelle proprie risorse. «Un caso bellissimo è quello di una dattilografa che, studiando e impegnandosi davvero tanto, è diventata una responsabile delle Risorse Umane. Ora è in pensione e con mia figlia si occupa della Fondazione Pardis. Poi mi ricordo di

un operaio diventato vicepresidente di produzione, mentre il nostro direttore finanziario viene da scienze politiche e una segretaria di piano oggi è assistente della communication manager. Se si ha il desiderio e la volontà di provarci, da parte nostra c'è la massima disponibilità a dare gli strumenti per riuscirci. Noi crediamo nelle persone che si impegnano». Tra l'altro, per policy, ogni tre anni gli executive manager di ingegneria ruotano di ruolo per capire il lavoro degli altri, capirsi meglio tra di loro e comprendere l'intero processo, oltre a non annoiarsi e a diventare manager a tutto tondo.

Obiettivo 2020

E l'Olivetti dei nostri giorni è anche un forte innovatore. L'obiettivo per il 2020 è l'Energy Independence Day, quando Geico sarà pronta con il primo impianto di verniciatura autosufficiente dal punto di vista energetico con zero emissioni di CO₂. Intanto il reparto di ricerca e sviluppo procede a spron battuto e, dai 900 Kw/h a scocca, in dieci anni è sceso a 315 Kw/h a scocca nei nuovi impianti ad alta tecnologia. I grandi gruppi automobilistici iniziano a dargli fiducia: Geely Holding Group in Cina, Mercedes in Brasile, Volkswagen in Germania e ultima, ad aprile, Nissan in Gran Bretagna, dove produrrà 300mila auto all'anno del modello Infiniti. Intanto iniziano a risparmiare un quarto dei consumi e l'obiettivo per il 2020 sarà quello di scendere a 270 Kw/h a energia innovabile. «Nel 2005, quando siamo partiti, sembrava un sogno per tutti, e invece ci stiamo avvicinando passo dopo passo al traguardo. Ogni due anni presento lo stato avanzamento lavori di tutti i nostri progetti agli stakeholder e questo ha aiutato a creare credibilità». Non da ultimo, una volta al mese Arabnia lascia spazio ai suoi per pensare in modo libero, fuori dagli schemi, e proporre idee e progetti che vanno ad alimentare la forza innovativa del gruppo. ■

Ga.F.