

ELEMASTER

Responsabilità condivisa e autonomia di gestione Il cambiamento inizia anche dal basso

Il gruppo conta quasi duemila dipendenti nel mondo e investe su internazionalizzazione e digitale
I lavoratori sono seguiti con strumenti formativi e possono scalare i ruoli interni e crescere in azienda

Nel mondo industriale di oggi, il passaggio generazionale non è più soltanto una questione di eredità imprenditoriale, ma un processo di trasformazione culturale e organizzativa. È in questa direzione che si muove Elemaster, azienda con Headquarters a Lomagna, leader nei settori Original Design Manufacturing ed Electronic Manufacturing Services, con 490 milioni di fatturato consolidato e 50 anni di esperienza nel campo della meccatronica, impegnata a coniugare i valori fondanti della propria storia con le sfide della managerializzazione e dell'internazionalizzazione. «La nostra azienda è cresciuta enormemente, negli ultimi anni - spiega Giuseppe Baldacchino, responsabile delle Risorse umane del gruppo - e la complessità che accompagna questa crescita richiede una struttura sempre più solida, capace di sostenere la transizione da un modello imprenditoriale tradizionale a uno manageriale diffuso».

Oggi Elemaster conta quasi duemila dipendenti nel mondo, con strutture e centri di ricerca e sviluppo in Europa, Usa, Cina e India. Un'evoluzione che ha imposto una ridefinizione delle responsabilità interne e l'avvio di un percorso di formazione mirato. «Stiamo sviluppando una cultura della responsabilità condivisa - spiega Baldacchino - nella quale i manager e i capi reparto siano sempre più autonomi nella gestione dei loro perimetri operativi».

Il cambio generazionale, dunque, passa anche da qui: non solo dal vertice, ma dal basso, attraverso la crescita di giovani che negli anni hanno scalato i ruoli interni, affiancati da percorsi di coaching e piani di sviluppo dedicati. «Per noi - sottolinea



Lo stabilimento Eletech di Osnago

Baldacchino - è fondamentale far crescere dall'interno le nostre persone. Molti responsabili oggi alla guida della produzione o della logistica sono entrati in azienda da operai. Li accompagniamo con strumenti formativi che vanno dalla gestione dei conflitti alla mappatura delle competenze».

Un modello che guarda anche all'esterno, con programmi di Academy e induction plan pensati per preparare i nuovi ingressi, facilitare l'integrazione e ridurre il divario tra scuola e impresa. «Non lasciamo soli i nuovi assunti - continua - ma li accompagniamo fin dall'inizio. Oggi l'attrattiva non si gioca solo sul piano economico: per un giovane è importante potersi misurare su progetti di alto contenuto tecnologico e vedere riconosciute le proprie capacità in contesti internazionali».

Ed è proprio qui che la cultura Elemaster trova la sua nuova identità: «Non abbiamo

elementi di rottura, ma di evoluzione - precisa Baldacchino - Manteniamo i valori che ci hanno resi competitivi, come la flessibilità e la capacità di risposta al cliente, ma li integriamo con modelli di leadership e una visione più ampia del lavoro». Il gruppo investe su tre direttrici strategiche - managerializzazione, internazionalizzazione e digitalizzazione - che ne guidano l'attuale fase di sviluppo. A queste si affianca l'apertura all'innovazione, con spazi per la progettazione e la ricerca tecnologica, come la sede Eletech, società capofila degli International Design Centers, divisione Rs del Gruppo, e l'Elevo Innovation Hub, un polo strategico progettato per supportare le start-up nel loro percorso di crescita e sviluppo. «Oggi - conclude Baldacchino - il nostro valore non è tanto nel prodotto, quanto nelle competenze».

MARTA COLOMBO



La sede principale di Elemaster a Lomagna

Shared responsibility and management autonomy Change also starts from the bottom up

In today's industrial world, generational transition is no longer just a matter of business inheritance, but a process of cultural and organisational transformation. This is the direction taken by Elemaster, a company headquartered in Lomagna, leader in the Original Design Manufacturing and Electronic Manufacturing Services sectors, with a consolidated turnover of 490 million and 50 years of experience in the field of mechatronics, committed to combining the founding values of its history with the challenges of managerialisation and internationalisation. «Our company has grown enormously in recent years – explains Giuseppe Baldacchino, the Group's Human Resources Manager – and the complexity that accompanies this growth requires an increasingly solid structure».

Today, Elemaster has almost 2.000 employees worldwide, with facilities and research and development centres in Europe, the Usa, China and India. This evolution has necessitated a redefinition of internal responsibilities and the launch of a targeted training programme. «We are developing a culture of shared responsibility – explains Baldacchino – in which managers and department heads are increasingly autonomous in their operational areas».

The generational change, therefore, also



Il polo strategico Elevo Innovation Hub

passes through here: not only from the top, but from the bottom, through the growth of young people who have climbed the internal ranks over the years. «For us – emphasises Baldacchino – it is essential to grow our people from within. Many of those now in charge of production or logistics joined the company as workers. We support them with training tools and skills mapping».

This model also looks outward, with Academy programmes and induction plans designed to prepare recruits, facilitate integration and reduce the gap between school and business. «We don't leave new hires on their own – he continues – but accompany them from the very beginning. Today, attractiveness is not just about economics: young people need to be able to measure themselves against high-tech projects and see their skills recognised in international contexts».

And this is precisely where Elemaster's

culture finds its new identity: «We are not breaking with the past, but evolving», explains Baldacchino. «We are maintaining the values that have made us competitive, such as flexibility, but we are integrating them with new leadership models».

The Group is investing in three strategic areas – managerialisation, internationalisation and digitalisation – which are guiding its current phase of development. These are complemented by openness to innovation, with the creation of spaces dedicated to design and technological research, such as the Eletech headquarters, the leading company of the International Design Centres, the R&D division of the Group, and the Elevo Innovation Hub, a strategic centre designed to support start-ups in their growth and development. «Today, – concludes Baldacchino – our value lies not so much in the product as in our expertise».