

VERSO IL PROGRESSO ATTRAVERSO LA CULTURA DEI VALORI
La sfida al Mismatch con la valorizzazione delle risorse umane

OMS, sfide al mercato nell'impronta dello sviluppo

Tre sedi operative, maestranze e fatturato con il segno positivo

OMS è un'azienda che sfida il mercato del lavoro con una visione industriale da partner verticalizzato, in grado di garantire competitività ed affidabilità, imperniando la strategia sull'internalizzazione dei processi. Tre sedi operative, due a Colleferro (Rm) ed una a Segni (Rm), per un'azienda che opera nelle lavorazioni meccaniche avanzate da due generazioni. Due anche le divisioni: quella aerospaziale e quella elettromeccanica. A spiegare il modo di lavorare di "Officine Meccaniche Segni", questo il nome per esteso, è il Direttore Marco Peruzzi: «La gestione di tutta la filiera produttiva all'interno, dal procurement, all'ingegnerizzazione, alla fabbricazione fino all'assemblaggio, rappresenta la forma più completa di sviluppo industriale, che è quindi la verticalizzazione. E in quest'ottica si inserisce la politica di medio periodo dell'azienda, volta all'acquisizione di società manifatturiere o partner strategici di filiera con partecipazioni minoritarie o maggioritarie. I dati del primo trimestre 2023 sono molto incoraggianti per noi - continua - se si considerano i risultati straordinari sul portafoglio ordini, sia per il business spazio che per l'elettromeccanica. I profitti sono molto migliorati rispetto al 2022 grazie ai minori costi energetici. Abbiamo in corso un ampliamento della sede di Colleferro, che viene da noi denominata OMS 3, e che vedrà appunto l'estensione della nostra superficie di oltre 4000 metri quadrati coperti. Questo sempre in linea con la crescita aziendale legata al piano industriale che è in atto. In grembo, infine, c'è l'ambizioso progetto OMS US che vedrà una sede di manufacturing operativa negli Stati Uniti entro il 2024. Quello americano è un mercato estremamente attrattivo e competitivo, che rappresenta uno sbocco naturale per le nostre due Business units, sia lo Space che l'elettromeccanico. La presenza sul posto creerà tutta una serie di dinamiche e degli scenari che saranno poi al centro di del nuovo piano industriale dell'azienda che verrà attuato nei prossimi anni».

IL CAPITALE UMANO

«Nell'ottica di una crescita sostenibile, l'azienda ha implementato l'organico con l'inserimento di 26 unità e solo in questa prima parte del 2023 invece sono stati già inserite ulteriori 15 unità. Un'azienda che vanta l'assenza del turnover, conferma Scilla Paravani - Re-



IL DIRETTIVO

Il direttore Peruzzi: «La nostra è una visione da partner verticalizzato, adesso puntiamo anche agli Stati Uniti dove saremo presenti sul posto nel 2024»

sponsabile Recruitment e Relazioni Esterne OMS -», che è, dunque, segnale dell'impegno delle attività nella fase di recruitment e nella capacità di impiegare efficientemente il capitale umano presente in azienda. Quello che però OMS riscontra, che è una problematica comune alla grande maggioranza delle realtà lavorative, è l'ostacolo del mismatch, ovvero la domanda che è prevista in aumento rispetto alla disponibilità. Un disallineamento che l'azienda cerca di colmare intercettando anche delle risorse, ad esempio, su percorsi universitari diversi da quelli normalmente considerati o

anche avvicinandosi a chi si occupa di costruire le persone durante il percorso di studi e supportando quindi la ns. filiera con delle attività di costruzione di determinate competenze del settore.

L'Azienda sviluppa dei piani strategici per poter attrarre talenti, anche attraverso la costruzione di un'organizzazione in grado di massimizzare la performance della risorsa, in grado di farla crescere, di svilupparla. Cerca di portare avanti l'importanza dei sogni personali ma ancor di più quella dei sogni collettivi, in un'ottica di cooperazione fattiva tra i vari team all'interno dell'azienda finalizzati tutti ad un obiettivo comune».

EMPLOYER BRANDING

OMS persegue la valorizzazione del proprio brand come luogo di lavoro, che ha un'influenza positiva oltre che sui dipendenti anche sui ns. collaboratori; cerca di vendere sia il proprio prodotto ma anche l'esperienza professionale, che può, quindi, offrire anche ai talenti futuri.

In quest'ottica l'azienda crea importanti valori per i dipendenti di oggi e per quelli che verranno, con strategie finalizzate alla decisione di cosa comunicare e veicolando gli elementi della propria cultura aziendale con il tentativo sia di differenziarsi da altre realtà lavorative, sia di avvicinarsi ed attrarre realtà più moderne come la Generazione Z e rilanciare una generazione in difficoltà, che può essere quella dei NEET ad es., categoria più vulnerabile, proponendo un ambiente attrattivo e conferendo feedback chiari, che da subito mandino loro il messaggio della possibilità di crescita personale e professionale all'interno della realtà aziendale. Quello che rende forte OMS, continua Scilla Paravani, «in tutto

questo scenario, sono i propri punti di forza come la stabilità finanziaria, la possibilità di fare carriera, l'aspetto retributivo riconosciuto, fino al famoso work life balance, tema verso il quale la ns. azienda è particolarmente sensibile, con piani in atto, che tengono conto delle necessità familiari e di benessere personale. Proprio perché l'azienda crede molto nella valorizzazione del capitale umano, oltre che in una linea di investimento, anche in quella di mantenimento delle risorse interne, combatte lo shortage intervenendo sul reskilling delle risorse, per la valorizzazione delle stesse, che sono portatrici di esperienza e di competenze, sia tecniche che personali, fondamentali al pari delle altre».

SFIDA TRA RETENTION ED INCLUSIONE

OMS porta avanti una sfida tra la retention e l'inclusione scongiurando il burnout, attraverso il coinvolgimento e la motivazione ai fini degli obiettivi aziendali, tenendo sempre alta la motiva-

zione per il raggiungimento di ottime performance. Vengono garantite a tutti le stesse opportunità di partecipazione, crescita e sviluppo, portando avanti politiche pratiche e cultura aziendale, che promuovono equità per tutti i dipendenti, con l'obiettivo di creare un forte senso di appartenenza ed un ambiente di lavoro positivo. Ciò consente di conferire una maggiore soddisfazione professionale alle risorse ed un forte senso di motivazione più elevato, che a sua volta contribuisce a migliorare la produttività. Quello che si cerca di fare, conclude Scilla Paravani «è creare una cultura di rispetto ed apertura, sviluppare politiche di assunzioni inclusive che siano basate sul merito e prive di discriminazione, con particolare sensibilità alla cosiddetta "quota rosa". Un passo in avanti nell'inclusione, compiuto già da tempo e che si manifesta anche nell'aspetto decisionale affidato al relativo personale sempre motivato a dare idee e pareri. In questo

senso, ma non solo, si promuove assolutamente un'equità salariale e pari opportunità di carriera, assicurando una retribuzione equa tra le risorse e l'avanzamento professionale basato sulle competenze e prestazioni». OMS favorisce un approccio olistico al benessere dei dipendenti, attraverso attività di coaching al fine verificare le problematiche riscontrate dalle risorse, cercando di capire ed intervenire lì dove ne hanno bisogno, inserendole in un contesto di grande entusiasmo e motivazione, con l'intenzione di fornire una piacevole esperienza di lavoro.

I DIPENDENTI

L'azienda punta alla valorizzazione delle risorse umane, garantendo così un clima sereno che migliora competenze e performance in fase di produzione



Marco Peruzzi, Managing Director



Scilla Paravani, HR Recruiter - relazioni esterne

