



30/01/2018

Michele Savani della divisione Logistica di Gi Group

Gi Group rappresenta una storia di imprenditoria italiana di straordinario successo, costruito negli anni con scelte strategiche che l'hanno portata ad essere tra i primi player a livello mondiale con un fatturato complessivo, a livello di gruppo, che ha superato i 2 miliardi di euro nei 40 Paesi in cui opera. "Una delle scelte strategiche che ha generato un fattore competitivo rilevante è stata quella di approcciare il mercato con una logica di specializzazione settoriale – esordisce Michele Savani di Gi Group - La divisione Logistica di cui sono responsabile è stata creata ormai dieci anni fa, guadagnando quote di mercato significative e affermandosi come partner di riferimento per molti dei grandi gruppi nazionali e internazionali che operano lungo l'intera filiera logistica".

Image: Michele_exec%281%29.jpg

Michele Savani è a capo della divisione Logistica di Gi Group

Quali sono principali servizi che Gi Group offre al settore della logistica? SAVANI: sono relativi al reclutamento e alla somministrazione di personale, con il network delle 220 filiali presenti su tutto il territorio italiano, servizi di permanent placement secondo la linea di servizio Hi-Revo, servizi di middle e di executive search con Wyser ed EXS, oltre che servizi di training, con asset management e di consulenza direzionale, con OD&M. Oggi la Divisione Logistica veicola tutti i servizi Gi Group con una logica di specializzazione, declinando ognuno di questi servizi per rispondere alle specifiche necessità del settore: progettiamo e implementiamo soluzioni dedicate a operatori logistici, spedizionieri, autotrasportatori e corrieri. Oggi i 4 pilastri della nostra Value Proposition includono la ricerca, selezione e formazione dei profili core di settore, la Ricerca e Selezione di figure professionali specializzate, le soluzioni per inserimenti massivi in ambito di magazzino e le soluzioni di outsourcing logistico.

Dal vostro speciale punto di osservazione quali sono i cambiamenti più significativi in atto nel nostro settore? SAVANI: E' evidente che i fattori di trasformazione che stanno plasmando l'intera economia a livello globale abbiano un impatto diretto sulla filiera logistica. I megatrend che stanno trasformando rapidamente lo scenario sono la diffusione pervasiva di tecnologie in continua evoluzione, l'ingresso di nuovi player all'interno dell'arena competitiva, la rapida trasformazione delle aspettative da parte dei clienti B2B e B2C e l'emergere di nuovi modelli di business. Sono tutti elementi che stanno spostando molti degli equilibri del passato.

Un mercato dunque sempre più esigente? SAVANI: I clienti finali si aspettano consegne sempre più rapide,

flessibili e con costi bassi se non azzerati. Le aziende manifatturiere sono in grado di proporre soluzioni sempre più customizzate, frazionando sempre di più i flussi di spedizione. I nuovi player dell'e-commerce mostrano una fortissima pressione sulla gestione dell'ultimo miglio, favorendo la nascita di nuovi player e ridefinendo le logiche di collaborazione: in un'ottica di miglioramento continuo l'elemento tecnologico è indispensabile per generare soluzioni efficienti e con costi sempre più bassi. Molti ambiti verranno automatizzati, sia nel magazzino che in termini di gestione delle consegne; del resto non dobbiamo fare un grande sforzo per trovare in rete articoli riguardo le automazioni di magazzino, i veicoli a guida autonoma, le consegne tramite droni o l'evoluzione della stampa 3d, che potrebbe ridurre la necessità di movimentazione di prodotti finiti, aumentare la richiesta di trasporto di materiali grezzi e vedere gli operatori logistici cambiare nuovamente il loro ruolo all'interno della filiera produttiva e distributiva.

E quindi anche nuove abilità da mettere in campo? SAVANI: Saranno quindi importanti le strategie che ogni operatore deciderà di perseguire e, di conseguenza, le skill di cui le aziende avranno bisogno: il settore logistico, come tutti gli altri, dovrà affrontare il tema dell'evoluzione della propria forza lavoro, investendo nella formazione e riconversione dei propri collaboratori e inserendo allo stesso tempo professionalità del tutto nuove rispetto a quelle tradizionali.

L'1 febbraio organizzerete l'evento "Di persona è meglio?", un momento di confronto sul tema delle risorse umane nel periodo della digital transformation. Dobbiamo davvero attenderci una "rivoluzione" anche nell'ambito HR conseguente alla rivoluzione digitale? SAVANI: L'innovazione tecnologica ridisegna ogni ambito sociale, compreso quello lavorativo. All'evento "Di persona è meglio" Simonetta Cavasin, amministratore delegato di OD&M (società di Gi Group dedicata ai servizi di consulenza direzionale in ambito HR) utilizzerà come riferimento per il proprio intervento il modello di analisi Star Matrix, uno strumento proprietario Gi Group che aiuta le organizzazioni a identificare, all'interno della propria organizzazione, i segmenti della popolazione aziendale, 'clusterizzando' quindi le diverse famiglie professionali secondo una lettura che evidenzia **quali siano i ruoli in evoluzione, quelli statici e quelli in declino**. Grazie a questa fotografia è possibile di conseguenza pianificare le azioni correttive per mantenere la propria organizzazione allineata rispetto alle spinte evolutive del mercato.

E come colmare il "gap tecnologico" tutto nostrano? SAVANI: In relazione al gap tecnologico, un ambito di reclutamento specializzato sul quale Gi Group ha investito è proprio quello delle professionalità in ambito ICT: QiBit è il brand attraverso il quale negli ultimi anni sviluppiamo soluzioni di reclutamento e di Academy per rispondere a un mercato che chiede più professionisti di quanti ne siano disponibili, mercato che non è più solo quello delle grandi aziende del mondo dell'informatica e della consulenza, ma che sempre più vede nei dipartimenti IT di ogni azienda i nostri interlocutori.

Avete da poco realizzato un'analisi in collaborazione con OD&M per una maggiore comprensione dei bisogni del nostro settore: può indicarci i punti salienti che emergono da tale survey? SAVANI: Per meglio indirizzare i significativi investimenti che vogliamo continuare a fare nella divisione Logistica Gi Group abbiamo commissionato a OD&M la realizzazione di una survey che ci aiuti ad avere una fotografia aggiornata del mercato. La survey ha visto la partecipazione di oltre 170 aziende, con una buona rappresentatività sia in termini settoriali (operatori logistici, spedizionieri, società di handling, trasportatori), sia in termini di ruoli aziendali rappresentati (direttori HR, direttori logistici, HR area manager), distribuzione geografica e classe dimensionale. In anteprima e in

esclusiva per Euromercì vi posso anticipare che il settore ha manifestato consapevolezza dell'impatto sul fronte HR dei trend in atto, allo stesso tempo emerge con chiarezza quanto lavoro possiamo ancora fare noi, in qualità di fornitori di servizi HR, per dare il nostro contributo con soluzioni specializzate che aiutino gli operatori della filiera logistica a individuare e sviluppare le skill e i potenziali dei propri collaboratori e delle nuove generazioni di professionisti del settore.

Image: Palazzo%20del%20Lavoro%2C%20nuovo%20marchio%20quadrato%20cut_size.jpg

La sede milanese di Gi Group

Le novità della Legge di Stabilità 2018 e le opportunità strutturali messe a disposizione dalla normativa riusciranno a impattare concretamente anche sul comparto della logistica e dei trasporti? SAVANI: Siamo convinti che le novità introdotte dalla Legge di Stabilità avranno un impatto anche sul mondo della logistica come per tutti gli altri settori: ci aspettiamo un impatto legato soprattutto alle stabilizzazioni dei contratti a tempo determinato, non appena le circolari INPS chiariranno le linee guida operative per l'accesso alla decontribuzione. Purtroppo nell'ambito del rinnovo del contratto collettivo di riferimento per il settore, l'autotrasporti merci e logistica, non abbiamo visto affrontato il tema dello "staff leasing", strumento contrattuale che con la riforma del Jobs Act ha avuto tassi di crescita significativi ma che oggi non è applicabile dal CCNL della filiera logistica. Gi Group è in ogni caso pronta a prendersi carico dell'assunzione diretta a tempo indeterminato dei dipendenti più meritevoli e con le skill più richieste dal settore, secondo una logica di employability che ci permette di stabilizzare con contratto di assunzione a tempo indeterminato in capo all'agenzia i dipendenti da inviare in missione presso le aziende utilizzatrici.

Quali skill dovrà possedere chi opererà negli anni venire in logistica? E che ruolo può giocare la scuola da questo punto di vista? SAVANI: In aggiunta alle doti tradizionalmente tipiche del settore (flessibilità, problem solving, execution) sarà sempre più necessario saper interagire con strumenti di data analysis che tenderanno a divenire più sofisticati. Gli istituti scolastici sono chiamati in continuazione a un aggiornamento che permetta di formare professionalità richieste dal mercato del lavoro: abbiamo incontrato negli ultimi anni istituti di formazione che stanno creando percorsi formativi molto specifici nell'ambito logistico, istituti con i quali dialoghiamo continuamente per trovare sinergie e spazi di collaborazione. Stiamo già sperimentando dei percorsi di alternanza scuola lavoro che stanno restituendo dei risultati interessanti.

Quale è la ricetta di Gi Group per la soluzione della disoccupazione dei giovani? SAVANI: Siamo convinti che il fenomeno della disoccupazione giovanile si debba affrontare colmando il gap di skill richieste dal mercato: nel settore della logistica vediamo molto "skills shortage", ovvero una mancanza di competenze specifiche che gli operatori cercano ma che il mercato non offre in misura sufficiente. Il modello Hi Revo di Gi Group lavora in questa direzione, ricercando e creando il matching tra domanda e offerta di lavoro; in quest'ottica sempre più spesso supportiamo le aziende nell'individuare prima di tutto le competenze propedeutiche a ricoprire le posizioni per le quali troviamo "skills shortage", proponendo se necessario dei percorsi di training finanziato prima dell'inserimento in azienda, attraverso il modello delle Academy.

Avete mai considerato l'opportunità di interagire con l'Istituzione scolastica per una migliore offerta

formativa e quindi professionale? SAVANI: Come detto poco fa la collaborazione con gli istituti scolastici è un elemento strutturale nel nostro modo di relazionarci con il mercato del lavoro; da sempre partecipiamo a incontri di orientamento all'interno degli istituti scolastici, anche in un'ottica di Corporate Social Responsibility, per dare supporto nella delicata attività di orientamento dei giovani. Le funzioni di Candidate Management dell'azienda, in collaborazione con la struttura CSR, mettono a disposizione le proprie competenze e il proprio know how per organizzare ogni anno Destination Work, una serie di iniziative specifiche sul territorio volte proprio al confronto con i giovani che devono orientarsi nella ricerca di percorsi formativi o opportunità lavorative: attraverso workshop, sessioni di orientamento e momenti di incontro dedicati ai diversi settori del mercato diamo il nostro contributo allo sviluppo mercato del lavoro. Queste sessioni sono sempre un momento importante per restituire ai giovani e giovanissimi una fotografia aggiornata di quali sono i settori, le professionalità e le skill che permetteranno loro di entrare nel modo migliore nel mondo del lavoro.

A cura di Ornella Giola