IMPRESE SEMPRE PIÙ A CORTO DI PERSONALE. I MANUTENTORI INDUSTRIALI SONO ORMAI MERCE RARA E ANCORA TROPPO POCHI I TECNICI 4.0. LA MANCANZA DI COMPETENZE DIGITALI NELLE ORGANIZZAZIONI E DI PROFILI PROFESSIONALI SUL MERCATO FRENA L'INNOVAZIONE E LA CRESCITA DELLE IMPRESE

Gaia Fiertler

COME TROVARE IL TECNICO GIUSTO

UN PO' DI NUMERI: SFIDE HR 2024 PER L'ITALIA

Fonte: Indagine globale sulle retribuzioni di Robert Walters su 2800 aziende

56% mancanza di candidature e talenti altamente specializzati

52% guerra di talenti: contesa di più aziende sullo stesso candidato

44% carenza di soft skill

29% carenza di hard skill

Su come rispondere a questa scarsità di risorse e al disallineamento tra domanda e offerta di manodopera, non esiste una ricetta unica che risolva tutti i problemi. Piuttosto, ci sono diversi "ingredienti" che le aziende stanno provando e testando, chi più chi meno, in modo coordinato e sistematico.

Ci sono società che si sono già attivate e hanno un approccio più strategico ai temi della ricerca e selezione (recruiting), attrazione (attraction) e su come trattenere i talenti (retention). Altre si stanno attivando ora con iniziative magari più "tattiche", ma comunque interessanti. C'è un aumento di proattività, impegno e responsabilità da parte delle aziende.

L'altra parte di responsabilità riguarda, insieme al Sistema Paese, i professionisti della formazione, sia istituzionali, sia privati, alla ricerca di soluzioni e proposte che soddisfino le esigenze teorico-pratiche delle imprese. Una via sempre più seguita, per esempio, è quella di creare rete e collaborazione tra chi cerca personale e chi prepara i profili professionali.

NON ESISTE UNA RICETTA UNICA PER RISPONDERE A SCARSITÀ DI RISORSE E DISALLINEAMENTO TRA DOMANDA E OFFERTA DI MANODOPERA

TATTICHE E STRATEGIE PIÙ DIFFUSE

Tra le aziende, c'è chi fa leva sull'ecosistema della formazione tecnico-scientifica, alimentando un circuito virtuoso di collaborazioni per accorciare tempi e distanza tra formazione e lavoro. Le imprese possono mettere a disposizione il know-how aziendale con stage, tirocini, lezioni, a volte macchinari, affinché gli studenti comprendano i processi e imparino a usare le tecnologie prima ancora del contratto. Talvolta le aziende "si mettono insieme" con progetti condivisi, per fare massa critica e potenziare l'impatto sul settore. In generale, chi contribuisce al sistema formativo entra in contatto con risorse "fresche" formate negli istituti

tecnici, nelle scuole professionali, negli ITS Academy e nelle università. Lo scambio è reciproco: da un lato si aggiorna il modello scolastico con iniezioni di esperienza tecnico-pratica e si preparano giovani con competenze subito spendibili in azienda; dall'altro, il sistema produttivo attinge in anticipo a un bacino di potenziali risorse e allarga le possibilità di recruiting. C'è chi, in aggiunta a questa strategia o come inizio, investe nella comunicazione per farsi conoscere e rendersi attrattivo attraverso canali e messaggi innovativi. Nel frattempo, si potenzia la formazione interna, che è un aspetto molto apprezzato dai nuovi assunti e necessario per l'azienda per crescere e gestire l'innovazione. In molti casi, nascono le cosiddette "Academy", divisioni interne per la formazione continua del personale (upskilling e reskilling), ma anche per l'inserimento (onboarding) dei neoassunti e, sempre più spesso, per attrarre candidati che vengono formati prima ancora di essere inseriti. Le Academy più consolidate, nate per soddisfare i bisogni interni, tendono poi a portare sul mercato il know-how pratico-esperienziale sistematizzato per l'apprendimento. Queste strutture interne sono spesso co-progettate con specialisti esterni, società di formazione e business school. C'è poi chi si rivolge alle società di ricerca e selezione e chi si avvale dei nuovi strumenti digitali, come app, piattaforme di offerte di lavoro (job board) e gli stessi canali social, come Instagram e LinkedIn.

SCUOLA E IMPRESE INSIEME PER TECNICI SU MISURA

La forza della rete può avere un impatto positivo sull'intera filiera di riferimento per crescita professionale e disponibilità di competenze. Questo è l'obiettivo concreto che, nell'ultimo anno, si è dato un pool di aziende specializzate nel ciclo del freddo a livello industriale, logistico e della GDO. Come altri, anche questo settore fatica a trovare manodopera qualificata. "A una carenza cronica di personale, ora si aggiungono due sfide importanti: l'evoluzione delle tecnologie e l'introduzione di refrigeranti naturali, in linea con l'F-gas Regulation europea. Propano, C02 e ammoniaca sono gas naturali, ma ciascuno presenta caratteristiche che comportano rischi, da gestire con perizia in tutte le fasi del processo: installazione, collaudo, assistenza e manutenzione degli impianti. È evidente che per fronteggiare questi cambiamenti servano profili sempre più preparati", racconta Gianni Parlanti, Managing Director di Bitzer Italia e di Green Point, il centro di assistenza b2b del Gruppo tedesco. Da questo forte bisogno, un pool di aziende fornitrici di componentistica e servizi, coinvolte da Bitzer, ha deciso di contribuire in modo sinergico alla formazione di installatori e manutentori per i loro clienti, coinvolgendo l'ente formativo Cnos-Fap Lombardia. Il progetto è partito dalla sua sede di Sesto San Giovanni con l'introduzione di un modulo didattico sulle tecnologie della refrigerazione, denominato "Frigoria", al quarto anno dei corsi professionali per operatori elettrici e termodinamici. Questo modulo specialistico prevede anche visite alle aziende coinvolte, per conoscere da vicino tecnologie, processi e prodotti. In sede, invece, oltre alle lezioni teoriche i 30 giovani coinvolti fanno pratica in un piccolo laboratorio, già messo a disposizione dalla società di installazione Scar Refrigerazione, partner storico dei Salesiani, che ora fa parte anche del nuovo progetto pluriaziendale. Per questo nuovo corso, Bitzer ha messo a disposizione il manuale appena pubblicato sui fondamenti della refrigerazione curato dall'A-

LA FORZA DELLA RETE PUÒ AVERE UN IMPATTO POSITIVO SULL'INTERA FILIERA DI RIFERIMENTO PER CRESCITA PROFESSIONALE E DISPONIBILITÀ DI COMPETENZE

PASSAPAROLA DIGITALE PER ATTIRARE TALENTI

Cleverconnect, HR software company francese, propone una piattaforma flessibile per migliorare l'esperienza del candidato. In particolare, il modulo di "digital referral" (referenze personali digitali), è adatto anche alle Pmi perché aiuta le persone a farsi ambassador del proprio posto di lavoro. "La mia azienda sta cercando? Secondo me è il posto giusto per quel mio amico? Con un'app dal telefono lo metto in contatto con l'azienda e gli giro i video-racconti dei miei colleghi. Nel frattempo, io guadagno punti che, alla fine, si tradurranno in premi, secondo la logica della gamification", spiega Dario D'Odorico, Country Manager Italia e Spagna di CleverConnect. In pratica, i dipendenti possono diventare una fonte veloce e attendibile per l'ingaggio di nuove risorse. "Da nostre analisi risulta che un profilo su 10, contro uno su 100, arrivi all'inserimento se proposto da un dipendente e che uno su due sia ancora in azienda dopo tre anni, contro il 14% di chi arriva da più anonimi job board", conclude il manager.

Dario D'Odorico, Country Manager Italia e Spagna di CleverConnect

Gianni Parlanti, Managing Director di Bitzer Italia

Giorgio Spanevello, Direttore generale ITS Academy Meccatronico Veneto

cademy tedesca del Gruppo, con il contributo dei massimi esperti del settore, bilingue per arrivare sui diversi mercati. "Presentare il nostro manuale è stata l'occasione per entrare in contatto con un istituto di formazione professionale così forte e capillare come quello dei Salesiani. Collaboriamo già con le università come Gruppo, ma questa è una delle prime iniziative per contribuire alla formazione di installatori e manutentori", racconta Parlanti. Tra giugno e luglio è prevista una fase di "Train the trainer" propedeutica alla seconda fase del progetto, che è il lancio di un corso annuale IFTS in apprendistato di primo livello a settembre per tecnici e manutentori frigoristi. Questa seconda fase del progetto comprende anche l'allestimento di un laboratorio completo sulla refrigerazione, con un investimento da parte delle aziende che hanno aderito al progetto. Oltre a fornire "ore-uomo" per l'addestramento sulle macchine, l'azienda Castel fornirà valvole e componentistica di linea, il Gruppo Lu-Ve gli scambiatori di calore, la Bitzer i compressori e il Gruppo Epta i banchi frigoriferi. "Il progetto sta suscitando grande entusiasmo nelle aziende del settore. Credo che avremo presto nuove adesioni. La nostra è una visione di sistema: non saremo noi a impiegare direttamente questi nuovi tecnici, ma è nostro interesse che i nostri clienti, produttori e distributori degli impianti, trovino tecnici con le competenze richieste dal mercato e con le relative certificazioni (F-gas). Il nostro obiettivo, a tendere, sarà di diffondere questi corsi in tutta Italia grazie alla rete dei Salesiani", precisa Parlanti.

LA FORZA DELL'ECOSISTEMA

"Future4steel" è un altro progetto, finanziato dalla Regione Lombardia, che coinvolge quattro imprese del settore siderurgico, Acciaierie Venete, Asonext, Duferco Travi e Profilati e Feralpi Group; l'ITS Lombardia Meccatronica e l'agenzia per il lavoro Randstad. Anche il mondo delle acciaierie è a caccia di tecnici esperti che operino su macchinari sempre più evoluti. È dunque in fase di svolgimento la seconda edizione di un corso annuale IFTS, con apprendistato di primo livello nelle aziende coinvolte, che sta formando 23 nuovi installatori e manutentori. Anche in questo caso c'è proattività da parte delle aziende interessate, che collaborano con enti di formazione e recruiting per reperire i candidati e fornire formazione tecnico-pratica adeguata e far conoscere le fabbriche 4.0.

A sua volta, l'ITS Academy Meccatronico Veneto ha un efficace modello di diffusione sul territorio, con 13 sedi nei capoluoghi di Provincia e nei distretti industriali del Veneto, 16 corsi e tre profili. Grazie alla capillarità, riesce a offrire un'alternanza molto serrata tra lezioni in aula e la messa

UN PO' DI NUMERI:
LE INIZIATIVE DI FORMAZIONE

Fonte: Indagine globale sulle retribuzioni di Robert Walterssu 2800 aziende

in pratica in fabbrica, secondo il modello delle scuole tecniche del Nord Europa. Infatti, dal lunedì al mercoledì gli studenti si dividono tra aula e laboratorio, mentre il giovedì e venerdì sono impegnati nel tirocinio formativo in azienda per tutto il biennio (904 ore, che si aggiungono alle 1096 ore di teoria e laboratorio).

In questo modo, c'è uno scambio continuo che favorisce l'apprendimento e i ragazzi sono seguiti, per tutto il periodo, da tutor dedicati. L'ITS Academy Meccatronico Veneto ha infatti sviluppato una grande sinergia con le aziende del territorio, oltre 270 di cui 120 socie. La collaborazione si concretizza non solo nella progettazione dei contenuti didattici, ma soprattutto nei periodi di tirocinio, che possono prevedere anche la formula dell'apprendistato di terzo livello per i percorsi biennali. In questo caso, da assunto, lo studente lavoratore impara ad inserirsi con gradualità in un contesto di lavoro sotto la supervisione di un tutor, facendo concreta esperienza delle future mansioni.

"In Veneto abbiamo sviluppato un modello di ITS che funziona bene per almeno due motivi. Il primo è la prossimità alle imprese: i giovani, spesso non automuniti, non hanno difficoltà a raggiungerle. Al tempo stesso, la vicinanza geografica piace alle imprese per avere i futuri tecnici a portata di mano anche dopo il biennio e poterli inserire stabilmente.

IL VENETO STA LAVORANDO MOLTO ANCHE SU UNA COMUNICAZIONE INNOVATIVA CHE PARLI IL LINGUAGGIO DEI GIOVANI

Il secondo motivo è che ci siamo strutturati con una specifica identità, autonoma da altri enti formativi, con dipendenti, coordinatori e tutor nella sede di Vicenza, che replichiamo su scala ridotta in tutte le sedi, anche se ci appoggiamo a locali e laboratori di istituti tecnici", spiega Giorgio Spanevello, Direttore generale ITS Academy Meccatronico Veneto.

Grazie a fondi accantonati e a quelli del PNRR, per la fine del 2025 dovrebbe essere pronta la prima sede autonoma di Vicenza in una ex caserma con una mini-fabbrica 4.0 a scopo didattico, più estesa di quella già allestita dall'ITS presso l'Istituto tecnico industriale di Vicenza. A livello regionale, inoltre, dal 2022 si è costituita la Rete delle Fondazioni ITS del Veneto, rappresentata da 8 Fondazioni, una per area tecnologica, che svolge soprattutto attività di orientamento e comunicazione, oltre che scambio di esperienze e buone pratiche.

"In questo modo facciamo rete e massa critica, presentandoci alle scuole, alle famiglie e alle giornate di Job Career come un solo soggetto strutturato, con specialità diverse e senza sovrapporci tra di noi", precisa il direttore. Sia a livello di rete, sia di ITS in area meccatronica, il Veneto sta lavorando molto anche su una comunicazione innovativa che parli il linguaggio dei giovani sui canali social e con

CACCIA A FIGURE STRATEGICHE NELLE PMI

Caccia aperta a Lean manager, IT e OT Integration manager, 3D Printing expert, Smart Warehouse manager, Cybersecurity expert. Ma anche a specialisti di produzione, meccatronici e figure IT con competenze sui dati, Edge computing, Cloud, Data analytics e AI. È la domanda di profili e competenze che servono all'Industria 4.0 e a cui può tornare utile la metodologia rigorosa e analitica del cacciatore di talenti ("head hunter") 4.0. "Oggi l'head hunting non si occupa più solo di figure apicali e di prime linee, ma sempre più di professionisti con competenze digitali che valgono oro. Per questo seguiamo anche piccole aziende da 30-40 dipendenti, che hanno bisogno di introdurre competenze specialistiche, con almeno 2-3 anni di esperienza, per far un bel salto tecnologico, con trasformazione dei processi e del business", spiega Giovanna Marena, Managing Director GSO HR Digital, la divisione specializzata in assessment, selezione e formazione di figure informatiche e digitali della società di consulenza GSO.

Giovanna Marena, Managing Director GSO HR Digital

iniziative di team working e di gara. "I nostri ragazzi sviluppano un progetto in team durante il biennio e, oltre a organizzare dei contest con premiazioni ufficiali (l'ultima volta avevamo 900 presenti fra studenti e aziende), durante le ore di team working invitiamo ad assistere i giovani delle scuole secondarie per respirare il clima di entusiasmo, collaborazione e innovazione che caratterizza i nostri corsi", racconta il direttore.

Angelo Candiani, Presidente Aslam

PUNTARE SULLE FILIERE

Un ampio bacino di operatori, tecnici e manutentori in ambito meccatronico, aeronautico, logistico e del legno-arredo è formato da una rete di attori, coordinati dalla cooperativa sociale Aslam, con sedi che vanno dalla Brianza a Cagliari. L'ente di formazione è attivo da trent'anni nella formazione professionale e in corsi di specializzazione per adulti, mentre da una decina di anni fa parte, ed è stato promotore, delle due Fondazioni Mobilita ITS Academy con sede a Malpensa e Artwood Academy per la filiera del legno-arredo, intitolata a Rosario Messina. In tutti i percorsi le nuove tecnologie giocano un ruolo centrale, dalla prototipazione 4.0 con stampa 3D nel design del legno (corso annuale IFTS), alle macchine a controllo numerico e digitalizzate gestite dal tecnico di produzione del legno-arredo (corso biennale ITS). Lo stesso vale per il Mobilita ITS Academy, che forma tecnici superiori per la manutenzione di velivoli. "Il nostro criterio è sempre stato quello di ascoltare i bisogni delle aziende e seguire in modo verticale la formazione di filiera. Quindi, da un lato coinvolgiamo nella progettazione e nella didattica le principali aziende e associazioni di categoria del settore; dall'altro lato, cerchiamo di allargare le collaborazioni ad altre realtà accademiche per preparare giovani capaci e ben 'allenati'. Sono convinto che serva fare sistema per scoprire potenzialità e opportunità, mentre se ci si chiude per difendere quello che si ha, si

rischia di farlo diventare obsoleto", commenta Angelo Candiani, Presidente Aslam. Da questo approccio è risultato quindi naturale promuovere e aderire a istituzioni a più voci, come gli ITS Academy, partnership pubblico-private di imprese e istituzioni scolastiche che, pariteticamente, incoraggiano la formazione duale in Italia. Una collaborazione interessante è anche quella tra Artwood Academy e la laurea triennale di Design del Politecnico di Milano, che permette a futuri progettisti e tecnici del legno di lavorare insieme. "I futuri designer vengono con il loro progetto nell'avanzato laboratorio di falegnameria a Lentate sul Seveso e si confrontano con i tecnici del legno sulla fattibilità del progetto, a partire dalle differenze tra i materiali su cui i nostri ragazzi hanno più esperienza. È uno scambio molto utile: si valorizzano entrambe le figure professionali, che imparano a trovare soluzioni comuni", precisa Candiani. Un altro esempio di collaborazione è quello di Mobilita ITS Academy con l'Università Liuc di Castellanza. Docenti universitari tengono lezioni nel percorso biennale della Logistica sostenibile e intermodale e l'accordo prevede che gli studenti, a conclusione, possano iscriversi al terzo anno di Ingegneria gestionale. Nell'ultima edizione del percorso ITS, ben undici studenti hanno deciso di proseguire gli studi, acquisendo ulteriori competenze da spendere poi nel settore.

COME AUMENTARE L'ATTRATTIVITÀ? COMUNICARE E FORMARE

Un nuovo modo di comunicare è anche al centro delle iniziative di recruiting di Rold, l'azienda lombarda specializzata in sistemi evoluti di sicurezza per elettrodomestici. L'azienda è già molto strutturata nei processi di recruiting, attraction e retention di personale tecnico, con collaborazioni continuative con istituti tecnici, ITS e università.

"Ci piace partire dalle scuole e ospitiamo circa 7-8 stagisti all'anno tra istituti tecnici e ITS Academy. Li seguiamo da vicino con tutor dedicati e li incoraggiamo a continuare gli studi. Alcuni di questi oggi fanno parte del nostro organico e stanno già crescendo nell'organizzazione, ma nel complesso ci interessa contribuire allo sviluppo professionale dell'intero settore meccatronico. Cerchiamo anche junior e senior sul mercato, ma abbiamo rivoluzionato il nostro approccio alla comunicazione", afferma Daniela Colantropo, HR Manager Rold. Oggi l'azien-

Daniela Colantropo, HR Manager Rold

BOOM DI ACADEMY TECNICHE

Per la progettazione di Academy tecniche ha una impennata di richieste Festo Academy, la divisione didattica del Gruppo tedesco specializzato in soluzioni e impianti per l'automazione e l'Industria 4.0 (+80% nel 2023).
Negli ultimi anni sono state avviate Academy in Biesse, l'azienda italiana che produce macchine a controllo numerico per la lavorazione del legno, vetro, materiali plastici e compositi; in Electronic80, che sviluppa soluzioni intra-logistiche automatizzate, robotiche e integrate per il largo consumo; in Philip Morris e Stevanato Group, specializzato in packaging per il settore farmaceutico. "Queste divisioni nascono all'interno delle imprese per risolvere la carenza di tecnici specializzati e l'urgenza di aggiornare le competenze. Con il modello dell'Academy si facilita infatti la trasmissione del know-how tecnico, sia ai neoassunti non sempre già skillati adeguatamente, sia ai colleghi in giro per il mondo, anche in ottica di upskilling. Spesso i nostri clienti sono aziende medie e grandi, molto presenti sui mercati esteri per installazione e assistenza degli impianti", spiega Alessandro Enna, Direttore Festo Academy.
Il modello di Academy che realizza l'azienda tedesca prevede diverse fasi. Si parte dall'analisi delle competenze e dei bisogni formativi; si definisce una matrice di ruoli e competenze, passando poi per il "Train the trainer", l'addestramento delle figure interne ritenute più idonee a trasmettere e condividere il sapere aziendale, che vengono preparate al ruolo di formatori. Quindi si progettano i corsi insieme agli esperti aziendali ("Instructional Design"). Questi programmi tengono conto delle nuove modalità di erogazione ibride, combinando sessioni "face to face", e-learning e live webinar, e vengono poi erogati da trainer aziendali o da partner specializzati.
Si predispone anche una strategia di marketing interna ed esterna e si scelgono e si definiscono degli spazi "identitari" per l'Academy.

Alessandro Enna, Direttore Festo Academy

da si avvale di una HR Talent Attraction, che si muove agilmente sui formati digitali e sui canali social, come Linkedin e Instagram. "La strategia è di raccontare l'azienda, i nostri valori, la comunità di persone, la passione per lo sviluppo e l'innovazione. La job description del candidato che cerchiamo resta importante, ma meno centrale, senza ovviamente togliere valore alle competenze che ci servono. Il mercato è molto più complesso di qualche anno fa e in alcuni casi le ricerche sono un po' più lunghe, ma anche grazie alla nuova strategia di comunicazione troviamo sempre il candidato che cerchiamo".

L'azienda cura molto anche la fase di "onboarding" del neoassunto, ossia il suo inserimento in azienda che prevede già in fase iniziale diversi momenti di confronto e feedback, sia all'interno della sua area, sia con tutte le aree coinvolte nel processo. È stato ripensato totalmente il modo e i contenuti da proporre: la presentazione dell'evoluzione dei prodotti, per esempio, ha cambiato modello.

Il cambiamento è stato gestito in modo strutturato, con progetti pilota, coaching individuali e di team, sia ai responsabili, sia a tutte le persone Rold.

Tra aprile e maggio partiranno i nuovi format formativi, con la caratteristica principale di rendere più partecipativa e integrata la vita aziendale.

"Abbiamo individuato e formato nuovi trainer interni, valorizzando le loro capacità trasversali di trasmettere know-how, oltre alla competenza e non per forza con una specifica logica di ruolo/responsabilità. L'obiettivo è quello di ottenere maggiore efficacia e performance con il 'training on the job' dei nuovi assunti e alleggerire i responsabili diretti da questa incombenza, lasciando spazio e visibilità ad altri colleghi. Poi ci sono iniziative che possono nascere da semplici incontri di feedback, che puntano ad innalzare il nostro livello di attenzione verso la formazione tecnica sui nostri prodotti, per natura molto complessi. In questo caso, l'idea sarà quella di non limitarci a una semplice presentazione tecnica, quanto di condividere il 'day by day' dei vari attori coinvolti per toccare con mano le diverse fasi del processo: stampaggio, tranciatura, montaggio. Crediamo fortemente che questo approccio trasversale di guardare all'impresa, dal progettista all'addetto di assemblaggio, favorisca la collaborazione tra colleghi con mansioni diverse, in modo da tener conto anche delle problematiche altrui. Questa revisione dei modelli di formazione ha un impatto anche sull'attrattività della nostra realtà verso l'esterno", commenta l'HR Manager.

"CREDIAMO CHE AMPLIARE E ARRICCHIRE LE PROPRIE CONOSCENZE SIA FONDAMENTALE, AL DI LÀ DEL RUOLO RICOPERTO IN AZIENDA"

Daniela De Lucia, Direttrice Rold Academy

ACADEMY PER LA FORMAZIONE CONTINUA, CHE APPRODANO SUL MERCATO

È in evoluzione anche Rold Academy, la realtà creata da Rold con l'obiettivo di fornire percorsi di formazione continua di qualità ai suoi collaboratori. I corsi sono erogati da personale interno e/o da enti esterni di formazione a seconda dei contenuti, sviluppati in base alle necessità formative di specifici team o di tutta la popolazione aziendale. A conclusione, viene verificata l'acquisizione effettiva delle nuove competenze, in modo da ampliare la matrice di competenze di ogni singola persona. Da quest'anno, però, c'è un elemento di novità: la possibilità, per tutti, di partecipare ad alcuni corsi a scelta a catalogo, su temi attuali come intelligenza artificiale e sostenibilità. "L'obiettivo è che ci sia davvero un approccio sistemico alla formazione continua e questo è possibile perché crediamo che ampliare e arricchire le proprie conoscenze sia fondamentale, al di là del ruolo ricoperto in azienda", commenta Daniela De Lucia, Direttrice Rold Academy. Da un paio di anni, l'Academy di Rold offre i propri corsi anche al mondo delle Pmi, proprio per trasferire competenze e conoscenze concrete, basate sull'esperienza vissuta in prima persona. Le principali richieste che arrivano dal mondo produttivo sono: attività di upskilling e reskilling per integrare tecnologie emergenti nel contesto aziendale; soluzioni per

rafforzare le capacità innovative delle Pmi; formazione pratica per integrare pratiche di sostenibilità e attività di soft skill per favorire la coesistenza multigenerazionale. "Sulla base di queste richieste, nel nostro catalogo si trova un corso di introduzione all'intelligenza artificiale per non addetti ai lavori, un corso sull'uso dell'analisi brevettuale per identificare le aree in cui investire in ricerca e sviluppo e corsi per integrare le pratiche di sostenibilità in azienda. Inoltre, proponiamo un corso di 'creative problem solving', che fornisce elementi pratici per migliorare la creatività e il pensiero divergente individuale e per facilitare la collaborazione nelle attività di team, puntando all'innovazione", precisa De Lucia. Cresce anche la richiesta di creare percorsi integrati di formazione, ossia di co-disegnare con Rold Academy un percorso di formazione strutturato che risponda alle esigenze specifiche della propria azienda. Forse l'avvio di nuove Academy?

IMPENNATA DI OPERATORI POLIVALENTI E FABBRICA DIDATTICA 4.0

Festo è impegnata a soddisfare i fabbisogni formativi delle imprese anche con un catalogo di corsi, distinti per aree tematiche, funzioni e settori. In particolare, negli ultimi tempi ha messo a punto dei corsi accelerati per andare incontro alle esigenze di medie e grandi aziende a corto di personale. "Sempre più le aziende medio-grandi ci chiedono di formare operatori e manutentori polivalenti, con un corso base sui principi dell'automazione e delle macchine a controllo numerico (CNC), anche per personale senza background tecnico. Industria e logistica stanno allargando il bacino di reclutamento per età, estrazione e provenienza geografica, anche dall'estero", spiega Enna. Le richieste delle Pmi, invece, si concentrano di più sulle singole tecnologie, su cui aggiornare personale interno o formare il tecnico in entrata: elettromeccanica, fluidodinamica e oleodinamica, PLC, reti e digitale. A livello di ecosistema prosegue anche la collaborazione con ITS e centri di innovazione, come nel caso di Mind, il Milano Innovation District, già sede di aziende e laboratori di ricerca e sviluppo, dove a gennaio è stata installata una mini-fabbrica didattica CP system.

"Abbiamo nuovi progetti di education con gli ITS, anche attraverso l'installazione di moduli della nostra fabbrica digitale didattica. Tuttavia, questi progetti prenderanno forma compiuta quando ci sarà la certezza di poter utilizzare i fondi del PNRR, che il Ministero ha sottoposto a criteri molto

Faliero Vittorini,
Key Sales Account Festo

Nicola Bizzotto,
Business Controller
BBM Group

stringenti e vincolanti", chiosa Faliero Vittorini, Key Sales Account Festo. Linee 4.0 sono già utilizzate a scopo didattico presso l'ITS Prime di Firenze, l'ITS Umbria Academy a Foligno e presso il laboratorio territoriale collegato all'ITS di Fabriano. "L'ambizione è quella di riuscire a impegnare tali infrastrutture in modo flessibile, non solo per il training degli iscritti ai corsi ITS, ma anche per attività formative di upskilling e reskilling rivolte ad altri soggetti che fanno riferimento alle Fondazioni: formatori, professionisti, lavoratori di imprese associate. Inoltre, le mini-fabbriche 4.0 possono essere sfruttate per i progetti di trasferimento tecnologico per l'innovazione di prodotto e processo", specifica Vittorini.

ACADEMY ANCHE PER FARE "EMPLOYER BRANDING"

Le Academy oggi svolgono anche un'azione di "employer branding", cioè aiutano le imprese a posizionarsi sul mercato del lavoro come realtà che investono nella formazione e crescita professionale dei neoassunti. Diventano così uno strumento efficace per attirarli e fidelizzarli. Talvolta, l'assunzione avviene già prima di aver seguito il corso di formazione, come nel caso di ABS Future Factory, l'Academy delle Acciaierie Beroli Safau del Gruppo Danieli, di Pozzuolo del Friuli, co-progettata con Randstad. Si tratta di un corso intensivo ad alta specializzazione di 150 ore, partito a febbraio, per 10 nuovi manutentori che vengono formati sulle tecnologie più avanzate utilizzate dall'impresa, con sistemi digitali per la manutenzione predittiva. A sua volta BBM Group sta tentando la via dell'Academy per formare nuovi operatori da inserire in fabbrica. Nel Gruppo veneto, che realizza su commessa manufatti e componenti per l'industria e per il ferroviario, è in corso un processo di transizione digitale e green su macchine complesse di produzione. L'evoluzione tecnologica richiede, anche nel suo caso, l'inserimento di operatori professionalizzati e tecnici con competenze 4.0. "Non è facile essere attrattivi oggi. Abbiamo deciso di investire in una figura HR specializzata in recruiting e stiamo cercando di farci conoscere sul territorio, sfruttando ogni occasione. La nostra strategia è di mettere direttamente la faccia, con foto e testimonianze dei nostri collaboratori in produzione. Inoltre, abbiamo iniziato a invitare scolaresche a visitare i nostri stabilimenti. L'obiettivo è far capire che oggi anche l'operaio è professionalizzato, lavora in un ambiente che simula l'ufficio, con un ruolo più di presidio digitale delle macchine, che non operativo", spiega Nicola Bizzotto, Business Controller BBM Group. L'azienda ha già lanciato un paio di Academy di due mesi per candidati ingegneri nel primo caso, per operatori e tecnici nel secondo. La prima per ingegneri si è conclusa con delle assunzioni, la seconda invece non ha avuto adesioni. "Intendiamo lavorare meglio sulla selezione iniziale e per questo abbiamo investito su una figura dedicata, che conosca bene le nostre esigenze, ma anche tecniche efficaci di recruiting. Per noi è un investimento di tempo, competenze e risorse formare i candidati, quindi dobbiamo trovare persone motivate a lavorare nelle Smart Factory di oggi e domani", conclude il manager. X

LE ACADEMY SVOLGONO UN'AZIONE DI "EMPLOYER BRANDING", CIOÈ AIUTANO LE IMPRESE A POSIZIONARSI SUL MERCATO DEL LAVORO COME REALTÀ CHE INVESTONO NELLA FORMAZIONE