

05

TLC E WEB COMPANY

a cura di **Andrea Biondi**
e **Vera Viola**



Andrea Laudadio.
Responsabile
TIM Academy &
Development

TELECOM

Un luogo fisico e digitale per guidare la trasformazione

È stata creata nel 2016 Tim Academy: la corporate university di Tim vista come il “luogo” di apprendimento e di capacità di organizzare e contaminare i saperi utili al percorso di trasformazione digitale, assicurando la competitività dell'azienda nel tempo.

Tim Academy offre percorsi formativi aperti a tutti i dipendenti. I format sono i più diversi: all digital (video, web based training, webinar, virtual learning); social (interazione e co-produzione di contenuti); self-generated (materiali formativi prodotti direttamente da dipendenti in una logica di faculty diffusa); gaming (corsi e lab esperienziali basati su metodi e tecniche mutuati dai tipici scenari di gioco). È insomma un

Tim Academy è organizzata in un mix di luogo digitale e fisico composto da 9 sedi territoriali (Milano, Torino, Padova, Bologna, Genova, Roma, Napoli, Bari, Palermo) con complessive 22 aule per un totale di 640 posti. La piattaforma permette però la fruizione di corsi on demand, di percorsi blended dedicati per figura professionale.

I numeri della Tim Academy evidenziano così per ogni anno: 250 progetti

formativi prevalentemente in modalità blended, che coinvolgono le 44mila persone del Gruppo Tim rivolto a tutti i target (quadri, dirigenti ed impiegati); 1,5 milioni di ore di formazione fruita nelle diverse modalità (presenza, full digital e training on the job) con un coverage del 100%, circa 30 ore pro capite; 1.640 corsi in aula e oltre 500 webinar sincroni; 1.600 giornate di progettazione; 2mila giornate di docenza e tutoring realizzate dai nostri social & digital educator interni; mille moduli on line a disposizione; circa 130 certificazioni in possesso del personale Tim.

Le principali aree di intervento della formazione Tim attraverso la Tim Academy, che in futuro punta ad aprirsi anche all'esterno, riguardano lo sviluppo delle competenze digitali; la riqualificazione competenze di ruolo; certificazioni; formazione linguistica; Management education; cultura d'impresa; formazione per i giovani.

Nel corso del 2019 Tim Academy ha sviluppato un modulo digitale rivolto a tutti i dipendenti del Gruppo che, partendo da un self assessment sulle proprie conoscenze, propone un percorso di formazione certificato secondo lo standard europeo DigComp. Hanno già fruito dei moduli digitali circa 30mila persone e riconosciuti oltre 15.000 “open badge”. Lo scorso anno è stato poi avviato il progetto “Scenari tecnologici e di business – La Gigabit society” con l'erogazione dei primi moduli online di Warm up sulle metodologie Agile, Smart Home, Design Thinking, Lead Generation. AI, Mobile messaging, Transformation by Design.

VODAFONE

Portali di e-learning aperti alle idee dei dipendenti

Vodafone ha avviato un processo di profonda trasformazione digitale, che oltre a modificare in modo radicale l'esperienza del cliente, cambia anche il modo di lavorare dei dipendenti e le modalità della formazione attraverso la sua Academy.

In questo quadro, oltre ai corsi in aula Vodafone ha investito in maniera significativa nello sviluppo di sistemi e contenuti di e-learning, a disposizione di tutta la sua popolazione aziendale. I portali di eLearning (Vodafone Digital University, YouLearn e YouLearn+) permettono così a tutti i dipendenti Vodafone di accedere a una formazione completa e aggiornata sui prodotti e sulle nuove tecnologie. Con più di 102mila corsi online completati e più di 830mila pagine visitate solo dai dipendenti di Vodafone Italia, il portale YouLearn permette di accedere a 165 corsi a catalogo e a infiniti corsi digitali. A questi si aggiunge la possibilità di ottenere tra le più importanti certificazioni di aziende tech (tra cui Cisco, IBM, Dot Native).

Oltre ai portali aperti ai dipendenti, Vodafone mette a disposizione la piattaforma Vodafone Smart Learn, con

più di 240 corsi a catalogo e più di 30mila attività formative accessibili anche da terze parti (consulenti del customer care, dealer, agenzie. ecc). Nel corso dell'esercizio 2019-2020 sono stati 20mila gli utenti attivi.

I portali di E-learning di Vodafone offrono anche una serie di funzionalità avanzate. Fra queste c'è l'accesso a library interne e Academy online con un motore di ricerca che permette di accedere a contenuti formativi e corsi interni alla piattaforma aziendale ma anche di ricercare e accedere ai corsi delle principali library di Academy esterne: coursera, edx, linkedin learning, Harvard business review. C'è poi il Microlearning: un'area del portale YouLearn che offre pillole formative di max 3 minuti di rapida fruizione, anche in modalità multi-device, sempre più apprezzate come alternativa al classico E-learning. Le micro-pillole possono essere create da tutti i dipendenti (user generated contents).

Oltre agli investimenti su E-learning, sono state lanciate iniziative per accelerare la trasformazione digitale. Fra queste c'è il "Digital ninja": i giovani esperti Vodafone di intelligenza artificiale, blockchain, agile working, che mettono a disposizione degli altri dipendenti le loro competenze, contribuendo a colmare il digital divide generazionale. Oppure anche l'"Agile coach" - esperti di Agile framework che hanno la missione di aggiornare continuamente i team sulle nuove metodologie - o "Digital masterclass": percorsi dedicati ai manager su agile working, co-creati insieme ai migliori partner.



Ilaria Dalla Riva.
Direttore Risorse Umane e Organizzazione di Vodafone Italia



Rossella Gangi.
Direttore delle
Risorse Umane
di Wind Tre

WIND TRE

Un percorso di orientamento per studenti di ingegneria

Sono diversi i programmi attraverso i quali Wind Tre investe in formazione e sviluppo dei propri dipendenti per il potenziamento della leadership e delle soft skill. Si chiamano "Jump", "Stretch", "Beyond", "Easy Learning". E a questi si aggiungono i programmi per il rafforzamento delle skill digitali e di innovazione con iniziative di trasformazione tecnologica e di open innovation.

Sul fronte della leadership, l'azienda ha offerto percorsi di coaching individuali a 120 manager dal 2017 e corsi di formazione "Leader as a Coach" a oltre 800 manager. L'azienda guidata da Jeffrey Hedberg considera il rafforzamento delle competenze cruciale nel garantire la crescita dei Future Leader. A questo fine, Wind Tre ha introdotto programmi customizzati che, attualmente, coinvolgono circa 120 dipendenti. "Jump", nato dalla partnership fra Wind Tre e Luiss Business School, è dedicato allo sviluppo e alla valorizzazione dei giovani talenti; "Stretch", sviluppato insieme alla SDA Bocconi per sostenere il middle management nel raggiungimento della cosiddetta "eccellenza manageriale". Ancora, a

questi si aggiunge "Beyond", programma di executive education, per guidare i senior leader alla scoperta degli scenari evolutivi più complessi e promuovere una leadership aperta con una visione di lungo termine.

Il tema dello sviluppo delle competenze è ritenuto strategico per tutte le persone di Wind Tre. Per questo, è stata sviluppata nel 2019 la piattaforma integrata "Easy Learning", con oltre 30 percorsi formativi sulle soft skill, in modalità e-learning. Dal 2017 la telco si sta poi impegnando per garantire l'aggiornamento su temi tecnologici strategici, tra cui virtualizzazione ed evoluzione delle reti, 5G e IoT, con oltre 3mila partecipanti nel 2019. Avviato anche un programma pluriennale di "Agile training" per circa 800 dipendenti.

Wind Tre ha anche implementato, dal 2017, un Programma di Onboarding "tailor-made" per Professional e New Graduates, condotto da una Faculty interna composta da manager di Wind Tre. I neoassunti possono così acquisire una conoscenza approfondita dell'azienda, sviluppare un mindset orientato al cliente e consolidare la comprensione su tecnologie e infrastrutture. In collaborazione con il Career Service del Politecnico di Milano, la compagnia telefonica ha infine lanciato nel 2019 "Wind Tre Academy": un percorso di orientamento professionale extracurriculare per studenti selezionati nei corsi di laurea triennale e magistrale in Ingegneria del Politecnico, con la possibilità di acquisire skill gestionali e professionali importanti per chi entra nel mondo del lavoro.

ERICSSON

Un ecosistema per il sapere su Tlc e robotica

Un ecosistema di apprendimento, che oggi include molteplici piattaforme tra cui la Ericsson Academy, il Virtual Campus e Degreed. In Italia sono oltre 3mila le persone che hanno accesso ai contenuti formativi offerti da Ericsson, fruibili 24 ore su 24 anche tramite dispositivi mobili. Si va dagli oltre 800 corsi tecnici in aula che si tengono presso la sede romana della Ericsson Academy all'apprendimento online. Nel 2019 sono state erogate oltre 45mila ore di formazio-

ne, con 4 dipendenti su 5 che hanno partecipato ad almeno un corso.

Gli argomenti riguardano sia i prodotti e i servizi di Ericsson, sia l'apprendimento di lingue straniere, certificazioni tecniche, linguaggi di programmazione, project management e competenze soft, senza tralasciare temi centrali per l'industria delle Tlc come robotica, Intelligenza Artificiale, Internet of things e 5G.

I docenti per la formazione in aula possono essere dipendenti del Gruppo Ericsson, soggetti esterni accreditati e di rilevanza internazionale, e università. I percorsi di formazione permettono il conseguimento sia di certificazioni interne Ericsson (ETCP - Ericsson Technical Certification Program, GIAP - Global Individual Assessment Program) sia esterne come PMI, Cisco, Oracle, ITIL solo per citarne alcune.



Maria Carmela Orfeo.
Responsabile
Ericsson
Academy Italia

PRYSMIAN

Tre scuole modulari tarate su gruppi scelti

Prysmian Group Academy, lanciata nel 2013, è volta a massimizzare e supportare lo sviluppo dei dipendenti con percorsi di apprendimento sia per neolaureati che per experienced. È costituita da 3 scuole, modulari tra di loro e volte ad assicurare opportunità di formazione sia a gruppi selezionati di dipendenti, sia all'intero capitale umano: Prysmian Business School (rivolta a

executive e senior manager); Prysmian Professional School (mira a sviluppare, consolidare e condividere le competenze tecniche chiave per ciascuna funzione); Prysmian Digital School. I docenti della Business School sono professori delle migliori università - Sda Bocconi, Smu, University of South Carolina, Università di Stoccolma per citarne alcune - mentre la Professional School coinvolge circa 150 docenti interni. La Prysmian Group Academy ha 4 centri di eccellenza nel mondo: Milano (Business & Professional School); Turchia (Mudanya: Manufacturing Academy); Usa (Lexington & Indianapolis: R&D Academy); Filippine (Cebu: Diversity & Inclusion Academy). Alla fine dei rispettivi corsi vengono rilasciati diplomi e attestati di partecipazione.



Fabrizio Rutschmann.
Chief HR and
Organization di
Prysmian Group



Clemente Perrone.
Executive
Vice President
Hr & Organization
di Sirti

SIRTI

Revisione continua delle competenze per la sfida 5G

La costituzione dell'Academy interna di Sirti è datata 2014. E, con questa, la società controllata al 100% da Pillarstone punta a rispondere alla necessità di valorizzare il percorso di *reskinning* del proprio patrimonio di competenze, agendo sia sul modello manageriale sia sull'aggiornamento tecnico-professionale dei ruoli chiave, vitali per cogliere da protagonisti sfide come la transizione al 5G o le molteplici implicazioni legate a temi quali "smart city" e soluzioni digitali. L'Academy, coordinata dalla Direzione Human Resources & Organization che fa capo a Clemente Perrone, eroga oltre 130mila ore annue di formazione ai 4mila dipendenti del Gruppo, organizzando la propria offerta nei segmenti: "human skills", "formazione e aggiornamento tecnico", "riconversione professionale" e "sicurezza". Per fare questo Sirti utilizza, a seconda delle necessità, sia docenti interni – in modo da trasformare una "conoscenza tacita" (personale) in una "conoscenza esplicita" (condivisa) – sia docenti esterni appartenenti a differenti società di formazione.

L'Academy accompagna l'evoluzione del business attraverso programmi di riconversione professionale interna – oltre mille risorse negli ultimi anni, con enfasi particolare sul programma banda ultralarga – e garantisce in questo modo la massimizzazione dei livelli di employability interna nei mercati di riferimento. Fedeli all'offerta di Sirti sul mercato, anche l'Academy pone enfasi sull'esperienza digitale, investendo su forme di e-Education e di e-Collaboration. Oggi una persona su due segue corsi di aggiornamento online sulle "human skills". E oltre il 20% dell'offerta complessiva dell'Academy è erogata online. La prossima frontiera, in sperimentazione, è legata alla realtà aumentata che l'azienda intende valutare sia per migliorare l'apprendimento sia per integrare il proprio modello di assistenza tecnica da remoto.

Sirti ha fatto dell'Academy anche un incubatore di nuovi format. Ne è un esempio il "Fast Grow-Up", programma di *induction* dei giovani neolaureati in cui Sirti ha utilizzato metodologie di experiential learning, ricorrendo alla scherma e all'orienteering culturale. C'è anche un forte coinvolgimento da parte dei responsabili alla base dell'investimento nel capitale umano dell'azienda. Attraverso un programma formativo denominato Alp – Accelerated Leadership Program – sono stati coinvolti oltre 100 manager, puntando a condividere una cultura manageriale che stimoli in tutti un forte senso di responsabilità, autonomia e "ingaggio".

FASTWEB

Giovani, startup e professionisti i target prioritari

Fastweb Digital Academy (fastwebdigital.academy) nasce nel 2016 nell'ambito di Cariplo Factory. L'iniziativa è ispirata dalla comune consapevolezza di Fastweb e di Fondazione Cariplo che è necessario movimentare risorse e competenze per la creazione di professionisti del futuro e lavoratori dotati di capacità digitali, indispensabili per la trasformazione digitale del nostro Paese.

I target sono giovani diplomati e lau-

reati (per dare competenze digitali utili all'ingresso nel mondo del lavoro); lavoratori di altre aziende (per favorire l'up-skill su competenze e professioni digitali); professionisti e startup (desiderosi di aggiornamento su specifiche tematiche di innovazione). Fastweb Digital Academy offre gratuitamente a giovani fino a 40 anni percorsi di formazione specialistica orientati alle nuove professioni digitali. Quattro sono le aree di insegnamento in aula e laboratori: Digital Design & Making, Digital Development, Digital Marketing & Collaboration, Digital Soft Skill per sviluppare le competenze più richieste dal mercato.

In tre anni, la scuola ha rilasciato oltre 4mila certificati, per un totale di 7mila ore di lezione, 234 classi formate (a Milano, Genova, Bari, Palermo, Pescara e Cosenza) e 60 corsi a catalogo.



Anna Lo Iacono.
Responsabile della Corporate Social Responsibility di Fastweb

HEWLETT PACKARD

I corsi preparati dall'intelligenza artificiale

Si chiama "Accelerating U" l'Academy interna che promuove la formazione continua in Hewlett Packard Enterprise (Hpe). Il sistema si basa su un motore di intelligenza artificiale che, in base alle caratteristiche e alle esigenze di chi lo fruisce, suggerisce gli elementi utili per completare le competenze e la crescita professionale. È una sorta di "net-

flixizzazione" della formazione: una volta entrati nella piattaforma, vengono proposte diverse alternative in base alle proprie esigenze che possono essere fruite sulla piattaforma stessa tramite un Pc. Non solo. Attraverso una piattaforma social integrata chiunque può aprire dei canali di riferimento, quale esperto di una specifica materia, e da questi promuovere sia contenuti originali, sia contenuti generati attraverso il post di articoli e elementi social esterni. Il tutto all'interno di un'unica piattaforma che diventa così un motore potentissimo di indirizzo e sviluppo di tematiche formative sempre all'avanguardia, sempre disponibili, per promuovere un'attività di Continuous Learning.



Enrico Martines.
Direttore Sviluppo e Innovazione Sociale in Hpe



Giorgio Ventre.
Direttore
della Apple
Academy

APPLE

Nella ex Cirio un centro per formare eccellenze hi-tech

Tre anni di attività a Napoli e mille i giovani formati: il bilancio dell'attività della Apple Academy, localizzata nel Polo di San Giovanni a Teduccio della Università Federico II, è a dir poco positivo. «È partito il quarto anno di attività – racconta il direttore Giorgio Ventre, docente di Ingegneria prestato totalmente alla Academy italo americana – con altri 380 giovani selezionati, di cui il 23% proveniente da 32 Paesi». Insomma, nel complesso quartiere partenopeo e, più precisamente, nella ex fabbrica di pomodori Cirio, oggi esiste una realtà culturale fortemente internazionalizzata. «Questi giovani – aggiunge Ventre – spesso restano a Napoli. Alcuni ex allievi hanno fondato startup. Sono numerosi quelli assunti dalle imprese napoletane di ict, un tessuto di piccole realtà molto agguerrite». Insomma, il placement è pari al 100% _ raccontano in via Nicolangelo Protopisani – almeno tra i giovani che dopo aver frequentato la Academy vogliono entrare nel mondo del lavoro. Altri ritornano tra i banchi dell'università, non essendo ancora laureati, ma anche per questi non mancano le occasioni di lavoro part time».

Assunzioni significative sono quelle fatte da Accenture, Unicredit, e anche altre grandi società multinazionali. Nei tre anni trascorsi, la Apple Academy ha a sua volta assunto ex allievi (provenienti da Germania, Russia e Grecia). Oggi ha un corpo docenti composto in totale da circa 60 persone tra professori universitari e uomini di impresa.

La novità messa a punto l'anno scorso consiste in un nuovo sistema di valutazione delle competenze. «Abbiamo abbracciato il modello delle challenges – aggiunge Ventre – ma sentivamo l'esigenza di valutare cosa avessero appreso. Oggi incrociamo valutazione ed autovalutazione, su specifici campi, affidando la sintesi a diversi docenti». Ma il bilancio della attività della Apple Academy non può prescindere da ciò che è diventato il Polo di San Giovanni. Sulla scorta della scelta fatta nel 2016 dalla Casa della mela morsicata, altre importanti realtà hanno deciso di localizzarsi a Napoli (Cisco, Deloitte, Fs, Tim) contribuendo alla creazione di un hub tecnologico tra i più prestigiosi del mondo che si giova delle sinergie tra aziende e giovani allievi, sviluppatori, creativi, tecnologi.

L'ultima inaugurata è la "5G Academy" di Capgemini, che ha aperto i battenti a inizio anno, con 30 giovani laureandi e laureati. Si tratta della prima iniziativa in Italia di alta formazione sulle tecnologie applicate alla rete 5G. Capgemini lavora in sinergia con Università, Tim e Ptc e chiama a raccolta le menti più creative per sviluppare nuovi modelli di business. Come dire: qui si punta a insegnare ciò che ancora non c'è.