

07

SIDERURGIA

a cura di Matteo Meneghello



Flavio Bregant.
Direttore
generale
dell'associazione
Federacciai

RICONVERSIDER

Dal progetto di Federacciai i nuovi talenti manifatturieri

Il progetto di Academy di Federacciai, sviluppato dal proprio ente di formazione Riconversider e ribattezzato Manufacturing talent program-Mtp, si fonda sul concetto che la formazione non deve più essere intesa come un catalogo di corsi one shot incentrati su formazione tecnica o organizzativa/manageriale bensì come un luogo, sia fisico che virtuale, finalizzato alla produzione e condivisione continua della conoscenza. Federacciai ha voluto riunire sotto un unico cappello una serie di iniziative aziendali e interaziendali a favore degli associati e anche dell'intera filiera metalmeccanica.

L'elemento che rende l'Academy di Federacciai innovativa rispetto al passato è il fatto che questa produzione di conoscenza non è più finalizzata al consolidamento di gap formativi ma è legata a doppio filo con la strategia dell'organizzazione: l'Academy contribuisce a raggiungere gli obiettivi di business dell'azienda e a creare valore e occupabilità. C'è quindi uno spazio di manovra che si vuole cogliere supportando le aziende in una realtà in costante mutamento; per questo motivo

sono stati strutturati territorialmente percorsi interaziendali rivolto a giovani neodiplomati o disoccupati da inserire nelle imprese (italiani e stranieri); talenti presenti in azienda da qualche anno, individuati come future figure apicali che l'azienda non intende perdere; manager. I primi territori individuati per ospitare le iniziative dell'Academy saranno: Milano-Brianza; Brescia-Bergamo e Vicenza-Padova. Si prevede una pluralità di percorsi in grado di fornire, a seconda del destinatario, le competenze necessarie per essere assunto, crescere per arrivare a ruoli apicali; aggiornarsi in continuo.

Federacciai e Riconversider intendono ampliare le esperienze che già stanno sviluppando su questo fronte (master, academy aziendali, corsi post diploma o post laurea) mettendole «a sistema», promuovendole in realtà nuove e diventando interlocutori credibili per le aziende che non vogliono restare indietro, offrendo loro una modalità fruibile. Per l'occasione il sito internet di riferimento (www.riconversider.it) è stato rinnovato, con una serie di funzionalità nuove che consentono la creazione di community tra operatori aziendali e favoriscono lo scambio di conoscenze tra operatori, anche attraverso piattaforme dedicate. L'obiettivo è ampliare e integrare l'offerta consulenziale e formativa di Riconversider, ente tecnico di riferimento nel comparto da oltre 30 anni; solo nell'ultimo triennio ha sviluppato oltre 42mila ore di docenza in oltre 200 imprese, formato oltre 22mila allievi.

MANAGEMENT 4 STEEL

Una academy in comune tra Aso, Duferco, Feralpi e Pittini

Sta proseguendo Management 4 Steel, primo percorso formativo dell'academy fortemente voluta dai gruppi siderurgici Aso, Duferco, Feralpi e Pittini rivolta ai propri collaboratori interni.

Presentato ufficialmente a luglio di quest'anno, il progetto che ha coinvolto in tutto dodici profili - tre dipendenti per azienda - è iniziato ad ottobre scorso con i moduli relativi all'analisi degli scenari di business, alla pianificazione dei processi e agli strumenti per migliorare l'efficienza organizzativa. Questi moduli si sono tenuti a Brescia, nella sede dell'istituto Isfor (è la divisione della Fondazione Aib dedicata alla formazione continua).

In questi giorni stanno per essere avviati i moduli dedicati alle tecniche di una comunicazione efficace, al problem solving, alla leadership e alla gestione dei team. Questi ultimi, in particolare, sono gestiti da Officina Pittini per la formazione, la corporate school del

Gruppo Pittini.

Management 4 Steel è frutto della collaborazione tra i Gruppi Aso, Duferco, Feralpi e Pittini: le risorse interne dedicate alla formazione di ognuno dei quattro partner ha, come detto, permesso di definire un programma strutturato per moduli, nell'ambito del quale sia le cosiddette soft skill sia i temi più strettamente legati all'organizzazione aziendale saranno trattati nell'ottica specialistica dell'impresa che produce acciaio da forno elettrico.

La convenzione tra le quattro realtà siderurgiche, firmata lo scorso 29 maggio, non solo pone in risalto l'importanza di investire sui giovani per favorire l'accrescimento culturale, ma per la prima volta sancisce anche una collaborazione virtuosa per un progetto comune, studiato ad hoc per formare le risorse di ciascuna azienda, che saranno, secondo la definizione degli stessi firmatari «alfieri del cambiamento all'interno delle singole aziende».

Un percorso di alta formazione, approvato e condiviso tra le società, che ha l'obiettivo di fornire conoscenze trasversali, favorendo al tempo stesso la creazione di un network in ambito siderurgico. In un settore all'interno del quale la trasformazione digitale dei processi produttivi è una sfida ineludibile la collaborazione e la trasversalità del sapere sono forti leve competitive.



Giuseppe Pasini.
Presidente
di Feralpi, una
delle realtà
del consorzio



Antonio Marcegaglia.
Presidente
del gruppo
Marcegaglia

MARCEGAGLIA

Dai laboratori alla matematica nel progetto «Steem for steel»

La «corporate academy» del gruppo Marcegaglia, che avrà la propria sede fisica negli spazi adibiti alla nuova struttura di «Casa Marcegaglia» all'interno del suo quartier generale di Gazoldo degli Ippoliti, in provincia di Mantova, fa parte di un programma di attività e di iniziative per la formazione dei propri dipendenti (dai nuovi assunti alle maestranze di base, fino al middle e al top management), che il gruppo metalsiderurgico mantovano ha intrapreso già da tempo.

Nel corso di questi ultimi anni, Marcegaglia ha sempre organizzato in tutte le sue unità operative in Italia e all'estero, nell'ambito della propria «retention and employment branding», numerosi percorsi multidisciplinari, informativi e formativi, per aggiornare e adeguare il sapere tecnico e professionale delle sue risorse umane, anche e soprattutto alla luce delle sempre più incombenti e innovative tecnologie digitali.

Sulla scia di queste sistematiche attività didattiche in favore del suo

personale, svolte anche con il supporto di alcuni docenti provenienti da università e business school fra le più quotate, proprio di recente ha dato vita con la Fondazione Marcegaglia al programma «Steem for Steel», per accrescere le conoscenze tecnologiche, ingegneristiche, economiche e matematiche degli studenti delle scuole medie secondari (l'acronimo Steem sta per Science, technology, engineering, economics, maths) per accedere alle numerose opportunità professionali e di carriera nel settore dell'acciaio e per ridurre il divario che separa ancora oggi il mondo della scuola da quello del lavoro.

Le prime iniziative in calendario per il 2020 della «corporate academy» del gruppo Marcegaglia, che avrà sempre e comunque come perno principale la promozione della cultura d'impresa con i suoi valori, riguarderà, oltre al progetto «Steem for Steel» - che si svolgerà da gennaio a giugno attraverso una serie di attività pratiche e laboratoriali a più livelli, e con una metodologia project-based learning, parteciperanno in team a workshop, innovation camp e contest tra istituti - anche l'articolata formazione degli ottanta addetti del nuovo laminatoio e del sistema di controllo dei processi dell'impianto di zincatura, entrambi ad alta e sofisticata tecnologia digitale, dello stabilimento di Ravenna.

ACCIAIERIE VENETE

Formazione modulare e lezione mensile per i neoassunti

Dopo il successo riscontrato tra i partecipanti al corso del primo anno, l'Academy di Acciaierie Venete, organizzata in collaborazione con Riconversider, è giunta al secondo anno di attività e conferma l'impegno dell'azienda siderurgica padovana, guidata dal presidente Alessandro Banzato, a investire nello sviluppo delle competenze professionali delle risorse umane, con un focus sui giovani laureati ad alto potenziale.

Il programma formativo interno ad Acciaierie Venete è stato avviato nel settembre del 2018: il progetto prevede che il percorso si sviluppi nell'arco di un periodo di cinque anni durante i quali verrà effettuata una giornata di formazione al mese, per un totale di 60 giornate diluite nell'arco del quinquennio per un totale di 480 ore di formazione complessive; questa impostazione permette di alternare l'attività formativa con lo svolgimento della prestazione lavorativa; in termini pratici l'acquisizione delle competenze teoriche, erogate mediante l'Academy, si coniuga con la matu-

razione delle competenze operative, acquisite mediante lo svolgimento dell'attività «on the job». In questo modo gli allievi hanno la possibilità di applicare praticamente le competenze teoriche acquisite, di sperimentarne concretamente la loro efficacia, situazione questa che determina la stratificazione delle diverse esperienze favorendo il consolidamento delle competenze mediante una metodologia assimilabile, quantomeno sotto il profilo degli effetti, al sistema della blockchain.

Importante, sotto il profilo formativo, è anche la composizione dell'aula; gli allievi provengono da tutte le funzioni aziendali, elemento che funge da stimolo allo scambio delle competenze professionali; gli allievi, inoltre, provengono da tutti i diversi siti di Acciaierie Venete, altro elemento, questo, che favorisce il confronto tra le diverse esperienze.

Molta enfasi viene infine posta dall'azienda sull'effetto team building; la convinzione del management è che gli allievi dell'Academy siano le persone che gestiranno l'azienda tra 20 anni;

Al momento dell'avvio la classe era costituita da circa 15 allievi; a questo primo gruppo si sono aggiunti tutti i neolaureati che sono stati assunti dall'azienda durante il periodo successivo; attualmente la classe è composta da 24 allievi, si prevede che al termine del percorso quinquennale la classe sia costituita da circa quaranta allievi.



Alessandro Banzato.
Amministratore delegato delle Acciaierie Venete



Gianpietro Benedetti.
Guida il board
del gruppo
Danieli

DANIELI Collaborazione con università e istituti per l'innovazione

Uno «strumento strategico aziendale, che consente di gestire in modo sistematico lo sviluppo individuale e organizzativo delle competenze delle risorse umane, e i relativi effetti sull'attività, portando alla creazione di una reputazione positiva del marchio». Questo, come riportato nella homepage aziendale, è il biglietto da visita dell'Academy aziendale del gruppo Danieli. Un progetto che, nelle intenzioni dei proponenti, contribuisce a rafforzare la cultura organizzativa attraverso l'innovazione e una serie di collaborazioni strutturate con università, istituti tecnici e centri di ricerca, ma che ha molteplici risvolti.

L'Academy è un'istituzione strutturata nel mondo, come è naturale, vista la dimensione globale del business di Danieli, ma ha soprattutto profonde radici in Italia, dove l'Academy prosegue, anno dopo anno, la partecipazione a numerosi eventi organizzati dalle università. All'inizio di dicembre per esempio i recruiters della Danieli academy hanno organizzato un tour visitando tre diverse università italiane (Roma Tre, Università di Palermo e Università di Napoli Federico II), coin-

volgendo più di 150 studenti.

L'attività dell'Academy si concretizza anche in altri progetti: sono stati annunciati recentemente, per esempio, i vincitori del concorso Premio di eccellenza duale 2019, promosso dalla Camera di Commercio Italo Germanica. Danieli, attraverso Academy, ha vinto il titolo di miglior percorso di alternanza scuola-lavoro per il progetto INTE.S.A. (INTEgrazione Scuola Azienda) realizzato in collaborazione con l'Istituto tecnico Arturo Malignani di Udine. «I programmi di formazione, organizzati nella sede di Buttrio, consentono di sviluppare le competenze e conoscenze professionali con l'obiettivo di creare una forza lavoro qualificata, produttiva e preparata - spiega l'azienda in una nota -. Questo premio ne è solo una conferma».

L'Academy di Danieli ha anche aderito, insieme ad altre realtà, al progetto Steem for steel, nell'ambito del quale i ragazzi si sfideranno sui social, divulgando ai loro coetanei i lati meno noti di questo settore: economia circolare, innovazione e sostenibilità ambientale, anche per facilitare lo sviluppo delle competenze richieste dal mondo dell'acciaio, aprire la strada a un nuovo modo di fare cultura industriale. «In Danieli crediamo molto nel coinvolgimento dei giovani per coltivare nuovi talenti - spiega Paola Perabò di Danieli Academy -. Aderiamo e supportiamo questa iniziativa sia con la divisione steelmaking di Abs, sia con Danieli Automation, le due anime di Danieli che sempre più cercano e cercheranno di sviluppare competenze Steem».