11

FARMACEUTICA

a cura di Francesca Cerati

Gaspare Salmeri. Corporate training director di Menarini

MENARINI

Una formazione di «reparto» per tutti i dipendenti

Nel 2018 Menarini ha investito, nei 136 Paesi in cui è presente, in 1 milione di ore di formazione per i suoi 17.000 dipendenti. I corsi sono rivolti a tutto il personale. «Ogni anno, ogni responsabile di uno o più collaboratori, deve identificare i fabbisogni formativi e proporre, di conseguenza, un piano ad hoc che può avere l'obiettivo di sviluppare competenze o di colmare lacune, laddove esistenti - spiega Gaspare Salmeri, corporate training director di Menarini -. Queste proposte, una volta autorizzate, determinano la creazione del piano formativo di reparto che può spaziare dalla formazione tecnica, a quella professionale/manageriale senza dimenticare la formazione obbligatoria, cioè la sicurezza, le normative di settore, eccetera».

Da oltre 30 anni Menarini ha una struttura di Training che nel tempo si è sviluppata e ha sempre più strutturato le proprie attività formative a supporto dei lavoratori. «Si può dire che tutti i lavoratori, almeno una volta l'anno, hanno partecipato ad almeno un'attività formativa. Chiaramente esistono differenze legate al tipo di incarico, all'esperienza e agli eventuali cambiamenti di metodi o strumenti di lavoro» precisa Salmeri.

La formazione ha un ruolo chiave a valle dell'identificazione di un percorso di carriera per un collaboratore. Attraverso un percorso formativo opportunamente strutturato, vengono infatti colmati i gap esistenti e create le condizioni per ben operare nel nuovo ruolo.

«In Menarini, per tradizione, tendiamo a privilegiare l'utilizzo dei talenti esistenti e quindi docenze interne, laddove ciò sia ragionevole e sensato - continua Salmeri -. Ciò detto, circa la metà delle docenze vengono attualmente effettuate con consulenze esterne. E da oltre un decennio collaboriamo con l'Università di Firenze ed, episodicamente, anche con altre Università italiane e non. Esiste anche un panel di studi e agenzie di consulenza private, con i quali collaboriamo, scegliendo caso per caso a chi rivolgersi. Abbiamo anche avviato diversi processi di collaborazione con istituzioni pubbliche fornendo docenze o disponibilità a ospitare stagisti o studenti nell'ambito dei loro percorsi di studio (per esempio alternanza scuola-lavoro)».

«Al momento, - conclude - non abbiamo investito nella ricerca di certificazioni più o meno riconosciute, privilegiando piuttosto l'acquisizione delle competenze previste nei vari progetti formativi. Ciò non toglie che in alcuni casi, specie nell'area della formazione tecnica, i corsi effettuati abbiano talvolta visti riconosciuti crediti o certificazioni di valore nazionale o internazionale».

CHIESI FARMACEUTICI

Risorse umane: al vertice in Italia per dieci anni consecutivi

Premessa: nel 2018, il Top Employers Institute -organizzazione che ogni anno analizza dati e informazioni sulle politiche di gestione delle risorse umane delle aziende - ha premiato il Gruppo Chiesi: al vertice in Italia per il decimo anno consecutivo e Top Employer Europe, premio che viene assegnato solo alle aziende che ottengono il titolo in almeno 5 Paesi Ue (oltre all'Italia hanno ricevuto il prestigioso riconoscimento le filiali Chiesi in Francia, Germania, Polonia, Regno Unito e Spagna). Tra le iniziative più importanti riconosciute da Top Employers Institute vanno menzionate le attività di formazione proposte da Chiesi ai propri dipendenti e i programmi di Talent Management e di sviluppo.

«I corsi che offriamo nell'ambito della Chiesi Academy sono targettizzati sulla base delle necessità delle nostre persone. Ovvero, ai senior leaders offriamo il programma Deal (Developing executives and leaders), mentre YouLead è rivolto ai quadri - spiega Giorgio Cavalleri, Group people development head del Gruppo di Parma - Il Ccm (Chiesi corporate master) si rivolge ai giovani talenti e, infine, i Seminars, sono per i membri del comitato esecutivo e i general manager con una seniority più alta».

Due le categorie di corsi : sviluppo della leadership e Mba like. «Il primo significa potenziare e dare opportunità di riflessione e confronto sul ruolo del leader, prendere consapevolezza delle caratteristiche individuali come leader e sviluppare il proprio stile di leadership all'interno del contesto aziendale che è governato dal Modello di leadership - continua Cavalleri - Nel secondo caso, si tratta di un vero e proprio Mba costruito però sulle necessità specifiche di Chiesi. In entrambi i casi, il corso è integrato da sessioni formative con testimonial interni ed esterni all'azienda». A oggi, i corsi - a cui aderiscono i dipendenti di tutte le 28 filiali della società farmaceutica - sono stati seguiti da oltre 350 partecipanti provenienti da tutto il mondo. E dai dati emerge che dopo il programma di formazione oltre il 25% dei partecipanti al Deal ha avuto una promozione, che sale a oltre il 45% per chi ha seguito il Ccm. Il vero valore aggiunto riguarda soprattutto la costruzione e l'esposizione verso un network internazionale . «I docenti sono professori della Sda Bocconi, con cui collaboriamo dal 2008, anno di fondazione della Chiesi Academy. Per il progetto YouLead, invece, ci avvaliamo di una società di formazione internazionale, l'Oxford Group», conclude Cavalleri.

Giorgio Cavalleri. Group people development head del Gruppo Chiesi

Livia Alessandro. Direttore risorse umane Amgen

AMGEN

Dalle università ai laboratori europei al top

Amgen Scholars si rivolge agli studenti più meritevoli delle facoltà medico-scientifiche a cui dà la possibilità di lavorare per 2 mesi estivi in alcuni tra i laboratori di ricerca europea più prestigiosi, offrendo la possibilità di inserirsi in team internazionali. Ma anche di avviare le proprie ricerche in autonomia, a partire dallo sviluppo di nuove idee fino all'individuazione di percorsi inediti e innovativi. Dal 2007 a oggi ha già coinvolto oltre 4000 studenti in tutto il mondo. Sono invece 39 i giovani talenti italiani che hanno preso parte al progetto da quando è attivo anche nel nostro paese, a partire dal 2009. I traguardi: oltre il 97% degli studenti ha proseguito la carriera universitaria per poi assumere ruoli strategici in campo accademico, industriale e governativo in tutto il mondo, ricevendo numerosi premi e riconoscimenti. Le Università presso cui si può effettuare lo stage retribuito sono: l'Università di Cambridge, l'Eth di Zurigo, l'Istituto Pasteur di Parigi, il Karolinska Institutet di Solna (nei pressi di Stoccolma) e la Ludwig-Maximilians-Universität di Monaco di Baviera.

Massimo Scaccabarozzi. Presidente e amministratore delegato di Janssen Italia

JANSSEN (GRUPPO J&J)

Un programma di accelerazione per talenti donne

Un programma di accelerazione di talenti femminili in azienda. Si tratta del Women Leadership Program "Ascend" attivato dal Gruppo J&J oltre 15 anni fa inizialmente in Emea , ora diffuso a livello globale. Il programma si pone l'obiettivo di supportare e accelerare i percorsi delle professioniste verso figure manageriali e apicali. Coinvolge ogni anno 30-35 "leader potenziali", la maggior parte delle quali ottiene una promozione nel corso dei 12 mesi successivi. Coaching e training personalizzati, realizzati internamente all'azienda, sono volti ad accrescere la leadership delle manager, ma anche competenze trasversali come leading change, team work, problem solving, stili di comunicazione. Janssen promuove la leadership femminile anche attraverso Valore D, di cui è socio fondatore oltre che membro attivo. Grazie al complesso di iniziative di empowerment femminile attivate in questi anni da Janssen, quest'anno ha superato il quorum di presenza femminile a tutti i livelli gerarchici, oltre che nel direttivo. Il 60% del Board dei direttori di Janssen è infatti composto da professioniste.