

Nuova formazione per un'impresa innovata

Il 1° Convegno AIF Imprese e Premio Olivetti – Firenze, 3 e 4 dicembre 2015

di Giuseppe Mandarano¹

Si è svolto a Firenze il 3 e 4 dicembre, presso l'Auditorium della Fondazione Ente Cassa di Risparmio di Firenze, il convegno nazionale AIF "NUOVA FORMAZIONE PER UNA IMPRESA INNOVATA". Nel corso del convegno è stato altresì assegnato il Premio "ADRIANO OLIVETTI" con l'intervento della Fondazione Olivetti. Il Premio ha la finalità di diffondere le buone pratiche riguardanti percorsi innovativi di apprendimento e valorizzazione delle persone e di sviluppo delle organizzazioni e prevede diverse specifiche Aree tematiche: Ricerca & Innovazione, Export & Internazionalizzazione, Mercati & Competitività, Amministrazione & Finanza, Qualità & Ambiente, Comunicazione & Fundraising, Etica & Responsabilità sociale, Sanità, Benessere Personale & Organizzativo, Arte, Cultura & Turismo.

Il convegno ha approfondito gli aspetti fondamentali dell'evoluzione dei processi organizzativi delle imprese in rapporto al continuo incremento dello sviluppo tecnologico. Il ruolo della formazione è stato analizzato con particolare attenzione rispetto alla soddisfazione di bisogni individuali, sociali e produttivi. In sostanza si deve puntare verso una formazione che, mantenendo al centro la persona, diventa strategica per il raggiungimento degli obiettivi e per il consolidamento dei valori aziendali. Dunque una formazione in cui la persona padroneggi l'accelerazione dello sviluppo tecnologico e trovi la sua risposta alla necessaria ricerca di *senso* e al

¹ Consulente di Direzione Aziendale. Membro del Comitato tecnico Scientifico di AIF. E' stato Responsabile della Formazione FS per la Toscana e l'Emilia Romagna. Ha insegnato Risorse Umane presso le Facoltà di Scienze Politiche e di Economia dell'Università di Firenze. E' stato Presidente di AIF Toscana (Associazione Italiana Formatori). Mail: giuseppe.mandarano@tin.it

bisogno di competenze: elementi che entrambi possono assicurare l'evoluzione e il miglioramento dei processi organizzativi in ogni organizzazione.

In cinque *tavole rotonde successive* e in tre riflessioni introduttive sono stati sviluppati altrettanti argomenti per dare ai partecipanti una visione di quanto oggi stia succedendo nelle aziende e di come queste si stiano attrezzando per il futuro.

Processi di condivisione di conoscenza per l'innovazione. Quale ruolo per la direzione risorse umane e per la formazione?

Uno dei grossi problemi per moltissime aziende è costituito dalla mancata condivisione delle conoscenze. Il ricambio generazionale, i *turn over* a volte vorticosi e non sempre previsti, la necessità di continui adeguamenti organizzativi creano spesso vuoti e difficoltà che non sempre è facile superare. Nella prima tavola rotonda, del 3 dicembre, sono stati presentati i risultati di una ricerca sui processi di condivisione di conoscenza per l'innovazione. Ha coordinato Vincenzo Cavaliere dell'Università di Firenze. Dopo la relazione introduttiva di Sara Lombardi della LUISS hanno discusso i rappresentanti di 5 aziende multinazionali: Mirko Berti responsabile selezione e sviluppo Obi Group Holding; Elena Bonanni Direttrice Risorse Umane Sud Europa G.E. Oil & Gas; Roberto Pancaldi Direttore Generale Adecco Formazione ; Stefano Rogai Direttore HR Basilichi Spa e Veronica Cecchi HR Strategic Business Partner Italy HUB - Eli Lilly Italia. Ciascuno dei relatori ha portato l'esperienza della propria azienda approfondendo anche gli aspetti legati alle implicazioni tecnologiche connesse con la condivisione e lo sviluppo delle conoscenze.

Riflessioni introduttive

Venerdì 4 dicembre il Convegno ha ripreso con tre *Riflessioni* introduttive di Annalisa Galardi del CdA della Fondazione A. Olivetti, del presidente nazionale AIF Antonello Calvaruso e del Vice presidente AIF Maurizio Milan.

Il presente è l'avvenire: cultura aziendale e *digital transformation*

Il dibattito successivo ha inteso chiarire come il futuro della formazione si debba necessariamente agganciare all'attualità, e in particolare come si innesti col presente delle organizzazioni e come la *digital transformation* potrà incidere sulla cultura aziendale. Cultura aziendale, che in alcuni casi si era stratificata e consolidata attraverso anni e anni di attività lineare e spesso monotona e oggi invece deve seguire ben altri ritmi e fare i conti con i "nativi digitali" che via via entrano nelle organizzazioni immettendo grosse dosi di pensiero nuovo e coerente con le modalità operative di un mondo del lavoro diventato incredibilmente flessibile e dinamico. Hanno portato il proprio contributo scientifico Luca De Biase, Direttore Nova – Il Sole 24 Ore; Amarildo Arzuffi e il giornalista Sergio Bellucci.

Storie di possibile armonia tra tecnologia e persona

Il convegno ha poi affrontato un argomento particolarmente sentito e stimolante. Col coordinamento di Giuseppe Mandarano, membro del Comitato Tecnico Scientifico di



AIF, sono state presentate esperienze formative aziendali in cui è stata realizzata una perfetta armonia fra la tecnologia e le persone che operano nelle organizzazioni. Conoscenze e abilità dei lavoratori incrementati dai comportamenti maturi e facilitati dalle nuove tecnologie garantiscono la creazione di valore per le aziende. E in un clima lavorativo del genere anche la creatività troverà spazi adeguati e potrà essere ulteriormente alimentata dalla moderna tecnologia. La creatività delle imprese è fortemente dipendente dalla misura in cui i loro lavoratori mettono a disposizione, attraverso i loro comportamenti, conoscenza e abilità di valore, condividendole con i colleghi, trasmettendole a chi le necessita, rendendole disponibili affinché possano contribuire al raggiungimento di obiettivi collettivi, quali una migliore performance aziendale ed una superiore capacità innovativa

La sinergia fra tecnologia e persone realizzata in quattro importanti aziende/organizzazioni, è stata presentata concretamente con le *narrazioni* di chi l'ha realizzata. Sono intervenuti: Sergio Donato, direttore dell'Accademia Banche di Credito Cooperativo; Davide Paganoni, WW Learning and Development Director Gucci; Lorenzo Ricci, Chief Operating Officer di The International School of Florence ed Emanuele Rossini, Direttore HR Ruffino SpA.

Comunità produttive e di apprendimento

Nel pomeriggio di venerdì è stato analizzato il rapporto fra Comunità produttive e comunità di apprendimento attraverso un confronto fra due unità produttive particolarmente interessanti e il mondo accademico. Hanno partecipato al dibattito Luigi Serio dell'Università di Milano, Alessandro Chiesa della Ferrari e Andrea Pontremoli della società Dallara. Le comunità di apprendimento, delle quali si riscontra un notevole incremento negli ultimi tempi, possono fornire l'arricchimento professionale e culturale di cui ogni organizzazione ha continuo bisogno.

Conclusioni e prospettive future

In coerenza con lo spirito di tutto il convegno, al termine più che conclusioni sono state tracciate delle prospettive per il futuro con il contributo di Sergio Apolito di Confindustria; di Romano Benini, giornalista Università Sapienza; di Elvio Mauri Amministratore Delegato Servizi e Promozioni Industriali e del presidente nazionale AIF Antonello Calvaruso. Uno dei principali obiettivi di una Associazione come AIF è quello di indicare i percorsi più proficui per la crescita professionale dei propri associati e, conseguentemente, per lo sviluppo delle aziende nelle quali essi operano.

Premio Adriano Olivetti per l'eccellenza della formazione nelle imprese

Al termine del Convegno è avvenuta la consegna del premio Adriano Olivetti con la presenza di Laura Olivetti, Presidente della Fondazione Adriano Olivetti. Il Premio AIF Adriano Olivetti ha la finalità di diffondere le buone pratiche riguardanti percorsi innovativi di apprendimento e valorizzazione delle persone e di sviluppo delle organizzazioni. L'idea è di premiare chi lavora bene, con passione, migliorando il benessere e la professionalità delle persone e la competitività delle organizzazioni.



AIF con questo premio intende offrire un contributo alla carriera di quanti, in ambito strettamente tecnico, sono tra gli artefici del miglioramento del benessere e della competitività delle nostre organizzazioni. Nell'individuare i progetti migliori è stato tenuto conto, in particolare di:

- *Innovatività* , cioè della presenza di elementi originali (es. modalità di progettazione, metodologie didattiche, tecnologie di supporto);
- *Cambiamento*, finalizzato alla realizzazione di cambiamenti nelle persone o nelle organizzazioni in cui operano;
- *Trasferibilità* che consiste nella possibilità di trasferire i modelli e le prassi alla base del Progetto nello stesso ambito o in ambiti diversi;
- *Efficacia* riscontrabile con i risultati conseguiti.

