

Acciaierie Venete: al via l'academy aziendale

Avviato con il primo modulo il programma formativo quinquennale dedicato all'acciaio, ma non solo



27 settembre 2018

Dopo aver lanciato un [nuovo centro di ricerca a Padova](#), Acciaierie Venete punta sulla formazione e lo fa creando una propria "academy" interna. Ieri, 26 settembre, si è infatti tenuto il **primo modulo del ricco programma formativo, con un feedback molto positivo**. «Il progetto - spiega il direttore del personale, **Giuseppe Minnici** - si rivolge a **giovani neolaureati**, o laureati con ridotta anzianità aziendale, provenienti da tutte le funzioni, a cui verrà proposto un **percorso quinquennale da 480 ore di formazione**. Vale a dire 96 ore all'anno suddivise in un modulo al mese».

La prima classe dell'academy padovana è **composta al momento da 15 persone**, selezionate oltre che tra i neo assunti anche tra coloro che sono entrati in azienda da meno di quattro anni. «Con questo percorso **ci poniamo tre obiettivi** - aggiunge Minnici -. In primo luogo, **migliorare l'efficacia del sistema motivazionale** aziendale. Vogliamo quindi fornire alle risorse ad alto potenziale la **base di competenze professionali** necessarie per supportare percorsi di sviluppo di carriera. E a questo si aggiunge la possibilità, non meno importante, di **favorire il team building per il management aziendale futuro**. In questa maniera grazie ad un corso altamente professionalizzante, possiamo anche **aumentare la fidelizzazione dei dipendenti** oltre che le loro competenze».

I docenti sono esterni all'azienda, per fornire competenze aggiuntive rispetto a quelle che normalmente si possono maturare nei percorsi di affiancamento già in essere da diversi anni. «Un ulteriore valore aggiunto della proposta è la **trasversalità delle informazioni** - aggiunge il direttore del personale di Acciaierie Venete-. Un elemento che può permettere a tutti di comprendere, al di là delle rispettive mansioni, come funzionano i vari processi aziendali, avendo ben chiaro i compiti anche degli altri colleghi».

La scelta di fornire **un intervento al mese per l'azienda veneta consente di rendere il piano sostenibile ed integrato con l'attività aziendale**. «Inoltre, permette ai dipendenti stessi di poter consolidare quanto appreso» conclude Minnici.

Il progetto, realizzato in **collaborazione con Riconversider**, è stato studiato per essere privo di propedeuticità e essere adottato in modalità "never end". Ogni modulo, cioè, è a sé stante e non crea problemi se fatto in un ordine diverso rispetto a quello di partenza. Così facendo, il personale può essere inserito di volta in volta senza problemi. **Tre le macro aree in cui il piano formativo** è suddiviso: **metallurgia** (228 ore), **digitalizzazione** (92 ore) e **competenze trasversali** (160 ore).

Davide Lorenzini

Davide Lorenzini