



Formazione continua: la risposta alle esigenze dell'industria

(1° parte)

Per ogni azienda il processo formativo è diventato oggi imprescindibile e si è trasformato da evento a prassi. Se prima i corsi di formazione erano occasioni di apprendimento sporadiche, oggi si parla di continuing training, formazione continua. I momenti di upskilling e reskilling saranno una costante nelle aziende che vorranno restare competitive nel mercato odierno. InMotion ne ha intervistate alcune per capire come si stanno muovendo.

di Silvia Crespi

InMotion: La formazione è diventata oggi imprescindibile e ogni azienda non può fare a meno di investire in questa direzione. Qual è il vostro approccio?

Chiara Conti, Camozzi: La formazione è un asset imprescindibile. E lo è ancora di più per una azienda come la nostra – Camozzi Group – che trova nell'R&D e nell'innovazione tecnologica continua la sua leva strategica di sviluppo. Investiamo in formazione a 360° e da oltre due anni lo facciamo in modo sempre più strutturato e mirato, attraverso una vera e propria Corporate Academy di Gruppo, Camozzi LINK. Grazie alla nostra Academy guidiamo il consolidamento e l'ampliamento delle competenze tecniche, attraverso percorsi di re-skilling e up-skilling delle nostre persone, perché siano preparate alle sfide che l'industria moderna sta af-

frontando, come l'evoluzione verso la cosiddetta Smart Factory e l'Industry 5.0.

Abbiamo piena consapevolezza che la manifattura sta vivendo un'epoca unica, dove il cambiamento spesso è l'unica costante. In questo scenario, se le competenze tecniche sono indispensabili, altrettanto importante è sviluppare le soft skills, abilità fondamentali per affrontare il cambiamento, pur mantenendo forte adesione al set valoriale dell'azienda.

Elena Bonenti, Diplomatic MS: Consapevoli che le persone cercano realizzazione nel lavoro, quindi crescita professionale ma anche personale, la formazione, ampiamente intesa, è un tema che in Diplomatic ci sta a cuore. L'azienda

ROUND TABLE - training

Continuing vocational training: the answer to industry needs

For every company, the training process has become essential today and has evolved from an event into a practice. Whereas training courses used to be sporadic learning opportunities, today we speak of continuing vocational training. Upskilling and reskilling will be a constant in companies wishing to remain competitive on today's market. InMotion interviewed some of them to find out what they are up to.

InMotion: Training has become essential today and every company cannot do without investing in this direction. What is your approach?

Chiara Conti, Camozzi: *Training is an essential asset. And it is even more so for a company like ours - Camozzi Group - which finds in R&D and continuous technological innovation its strategic development lever. We invest in all-round training and for more than two years we have been doing so in an increasingly structured and targeted manner, through a fully-fledged Group Corporate Academy, Camozzi LINK. Thanks to our Academy we guide the consolidation and expansion of technical skills, through re-skilling and up-skilling of our people, so that they may be prepared for the challenges modern industry is facing, such as the evolution towards the so-called Smart Factory and Industry 5.0. We are fully aware that manufacturing is going through a unique era, where change is often the only constant. In this scenario, if technical skills are essential, it is equally important to develop soft*

skills, fundamental abilities to cope with change, while maintaining strong adherence to the company's value set.

Elena Bonenti, Diplomatic MS: *Knowing that people are looking for fulfilment in their work, and therefore professional as well as personal growth, training, broadly understood, is a subject we consider very important at Diplomatic. The company invests in the development of skills and knowledge both internally and externally and has always been a breeding ground for excellent designers and installers. We are working to make the dissemination of skills more effective internally and to strengthen awareness of more general topics, such as safety and sustainability, even outside the workplace. Specifically, we are focusing on internal communication and on expanding the internal training activities of the Academy, which since 2008 has been a reference point for Motion Control training and is now very well established externally. In recent years, Diplomatic*

investe nello sviluppo di competenze e conoscenze sia internamente che esternamente e da sempre è una fucina per ottimi progettisti e installatori.

Lavoriamo per rendere più efficace la diffusione delle competenze al nostro interno e per rafforzare la consapevolezza su temi più generali, come quelli della sicurezza e della sostenibilità, anche al di fuori dall'ambito lavorativo.

● Elena Bonenti,
HR Manager,
Diplomatic MS.



In particolare, stiamo puntando sulla comunicazione interna e sull'ampliamento delle attività formative interne dell'Academy, dal 2008 punto di riferimento per la formazione nel Motion Control e oggi molto ben avviata verso l'esterno. In questi ultimi anni Diplomatic Academy è infatti diventata il centro per la diffusione

Academy has indeed become the centre for the dissemination of technical culture to implement knowledge of new components and innovative circuit solutions.

A team of experts with decades of experience in the field has developed an intensive calendar of training seminars open to everyone and also available on demand.

Roberto Bonfanti, Pneumax: *Starting from the assumption that knowledge is one of the main assets representing the true distinguishing factor for a company and that, at the same time, technological evolution is increasingly rapid and transversal, the integration of multiple technologies and skills which were once more compartmentalised, becomes fundamental. Just think of the integration between mechanics, electronics and digital or the paradigm shift in design introduced by the use of Additive Manufacturing. For Pneumax, ongoing and structured training is therefore the only way to introduce new skills*

della cultura tecnica per implementare le conoscenze dei nuovi componenti e delle soluzioni circuitali innovative.

Un team di esperti con esperienza pluridecennale nel settore ha messo a punto un intenso calendario di seminari formativi aperti a tutti e disponibili anche on demand.

Roberto Bonfanti, Pneumax: Partendo dal presupposto che la conoscenza è uno degli asset principali che possono rappresentare il vero fattore distintivo per un'azienda e che, allo stesso tempo, l'evoluzione tecnologica è sempre più rapida e trasversale, l'integrazione tra più tecnologie e competenze che una volta risultavano più compartimentate, diventa fondamentale.

Basti pensare all'integrazione tra meccanica, elettronica e digitale o al cambio di paradigma nella progettazione introdotto dall'utilizzo dell'Additive Manufacturing.

Per Pneumax la formazione continua e strutturata è dunque l'unica modalità per introdurre nuove competenze in azienda e per integrarle con quelle di sistema già presenti. Abbiamo dunque creato una struttura ad hoc, la Pneumax Academy, per gestire in modo organico tutto questo; oltre a rivolgersi al nostro network, è a disposizione dei nostri partners.

InMotion: *La digitalizzazione pone nuove sfide in termini di formazione delle risorse e richiede l'impostazione di una nuova 'cultura aziendale'. Come state affrontando questa prova?*

into the company and to integrate them with the system skills already present. We have therefore created an ad hoc structure, the Pneumax Academy, to organically manage all this; in addition to addressing our network, it is available to our partners.

InMotion: *Digitisation poses new challenges in terms of training resources and requires the setting of a new 'corporate culture'. How are you facing this test?*

Chiara Conti, Camozzi: *Digitisation is the main driver of continuous innovation and is one of the central themes of our technical training courses. In recent months we have been putting a lot of focus on generative AI, which is not just a set of useful and interesting tools, but an enabling tool which is redefining the internal processes of companies, enabling new ways of working, communicating, doing research, and therefore, yes, partly also the internal culture.*

But digitisation also means new opportunities for those involved in training. For several years now at

Chiara Conti, Camozzi: La digitalizzazione è il driver principale dell'innovazione continua ed è uno dei temi centrali dei nostri percorsi di formazione tecnica.

In questi mesi stiamo mettendo molto focus sull'AI generativa che non è solo un insieme di tool utili e interessanti, ma uno strumento abilitante che sta ridefinendo i processi interni delle aziende, abilitando nuovi modi di lavorare, di comunicare, di fare ricerca e, quindi sì, in parte anche la cultura interna.

Ma digitalizzazione significa anche nuove opportunità per chi si occupa di formazione. Ormai da diversi anni in Camozzi Group, per esempio affianchiamo modelli tradizionali di apprendimento on the job e in aula con modalità blended o completamente in e-learning,

che incentiva e abilita la proattività e l'orientamento al self-learning.

Elena Bonenti, Diplomatic MS: Sia l'attività dell'Academy che la comunicazione interna, sopra citate, avvengono, principalmente, online. Abbiamo accompagnato i dipendenti, anche quelli con meno confidenza con i sistemi digitali, ad acquisire sempre maggior dimestichezza introducendo un sistema di "bacheche e sportelli" virtuali. Siamo partiti "indirizzando" le risorse all'utilizzo di sistemi online per la diffusione delle buste paga e siamo arrivati oggi ad avere, oltre ad un sistema di workflow per l'autogestione delle presenze, ad avere uno sportello online per le comunicazioni HR ed una bacheca virtuale per la comunicazione/diffusione di informazioni e buone prassi. La newsletter interna e il repository aziendale favoriscono la condivisione di conoscenze e best practices all'interno del gruppo, che conta oltre 650 persone in tutto il mondo, distribuite in 15 siti produttivi in Europa, Asia, America e Oceania. Il recente ingresso in Daikin Industries ha rafforzato il ruolo di Diplomatic MS nel campo del Motion Control a livello mondiale e ha richiesto da parte di tutti una crescita di cultura anche digitale per confrontarsi con il team dei nuovi colleghi giapponesi.

Roberto Bonfanti, Pneumax: Siamo convinti che la digitalizzazione debba essere considerata come "abilitante" per ottimizzare prodotti e processi, dunque deve essere concepito

● Chiara Conti,
Learning and Talent
Development Manager
Camozi Group.



Camozi Group, for example, we have been combining traditional models of on-the-job and classroom learning with blended or fully e-learning modes, which encourage and enable proactivity and self-learning orientation.

Elena Bonenti, Diplomatic MS: *Both Academy activities and internal communication, mentioned above, take place, mainly, online. We have accompanied employees, even those less familiar with digital systems, to become increasingly comfortable with them by introducing a system of virtual 'notice boards and desks'. We started by 'directing' resources to the use of online systems for the distribution of payslips and have now arrived at having, in addition to a workflow system for the self-management of attendance, an online desk for HR communications and a virtual notice board for the communication/dissemination of information and good practices. The internal newsletter and corporate repository facilitate the sharing of knowledge and best practices within*

the group, which employs over 650 people worldwide, spread across 15 production sites in Europe, Asia, America and Oceania. The recent entry into Daikin Industries has strengthened the role of Diplomatic MS in the Motion Control field worldwide, and has required everyone to grow in culture, including digital culture, in order to interact with the team of their new Japanese colleagues.

Roberto Bonfanti, Pneumax: *We are convinced that digitisation must be considered as an 'enabler' to optimise products and processes, and must therefore be conceived as a means to improve competitiveness and not as an 'end'. With this in mind, our resources must have in-depth training on domain skills and processes in order to be able to integrate the use of the most advanced technologies within them and to do so in a pervasive manner throughout the entire corporate ecosystem.*

Actually, we try to integrate the use of such technologies starting from established business

ta come un mezzo per migliorare la competitività e non come un "fine".

In quest'ottica le nostre risorse devono avere una formazione approfondita su processi e competenze di dominio per poter calare all'interno di queste l'utilizzo delle tecnologie più evolute e farlo in modo pervasivo su tutto l'ecosistema aziendale. Di fatto cerchiamo di integrare l'utilizzo di tali tecnologie partendo da processi aziendali consolidati, un esempio in tal senso è rappresentato dall'AI, che utilizziamo per migliorare le attività legate alla cybersecurity, dove il punto di partenza sono le competenze sul processo, non quelle sull'AI.

InMotion: Le nuove risorse che entrano in azienda sono spesso carenti di formazione specifica. Quale metodo adottate per trasferire le competenze, favorendo il passaggio generazionale?

Chiara Conti, Camozzi: Il percorso delle nuove risorse inizia con un programma di on-boarding, da svolgersi, in parte, anche in digitale che consente loro di acquisire conoscenza specifica dell'azienda, dei processi e delle procedure fondamentali e soprattutto della sua cultura e dei suoi valori. Parallelamente mappiamo e manteniamo costantemente aggiornate le competenze, per individuare eventuali gap formativi e avviare percorsi puntuali di addestramento e for-

Successo per il 'Kit scuola' di SDProget Industrial Software

2024 SDProget Industrial Software ha raggiunto un importante traguardo: ben 200 istituti di formazione in Italia utilizzano il Kit Scuola, ideato proprio per la formazione scolastica.

Da diversi anni, SDProget ha avviato con successo un programma volto a fornire licenze speciali dei suoi prodotti agli istituti tecnici secondari e alle università, con l'obiettivo di supportare la crescita professionale dei giovani.

Il raggiungimento dei 200 istituti testimonia l'impegno verso la formazione dei professionisti del domani, offrendo soluzioni innovative per l'istruzione tecnica in Italia. Infatti, l'iniziativa ha ottenuto un grande consenso con un numero sempre più crescente di istituti che chiedono di poter aderire al programma.

Il Kit Scuola di SDProget, a disposizione delle scuole e delle università ad un costo simbolico, comprende la selezione dei principali software CAD dell'azienda.

Nel dettaglio sono presenti 50 licenze dei seguenti programmi:

- SPAC Automazione, per la progettazione di impianti elettrici per l'automazione industriale.
- SPAC Start Impianti, per la progettazione di impianti elettrici in ambito civile, industriale e terziario.
- SPAC EasySol, per la progettazione impianti fotovoltaici.

Questi strumenti permettono agli studenti di acquisire competenze fondamentali nel campo professionale e di interagire con le realtà industriali utilizzando prodotti all'avanguardia. Inoltre, SDProget offre alle scuole anche l'aggiornamento gratuito dei software alle nuove release, garantendo così un supporto continuo e completo.



Success for the SDProget Industrial Software "School Kit"

2024 SDProget Industrial Software has reached an important goal: as many as 200 educational institutions in Italy are using the School Kit, which was developed specifically for school training.

For several years now, SDProget has successfully launched a program aimed at providing special licences of its products to secondary technical institutes and universities, with the aim of supporting the professional development of young people. Reaching 200 institutes testifies to its commitment to training tomorrow's professionals by offering innovative solutions for technical education in Italy. Indeed, the initiative has gained great acceptance with an increasing number of institutes applying to join the program.

SDProget's School Kit, available to schools and universities at a symbolic cost, includes a selection of the company's main CAD software.

In detail, there are 50 licences of the following programmes:

- SPAC Automazione, for the design of electrical systems for industrial automation.
- SPAC Start Impianti, for the design of electrical installations in the civil, industrial and tertiary sectors.
- SPAC EasySol, for the design of photovoltaic systems.

These tools enable students to acquire fundamental skills in the professional field and to interact with industrial concerns using state-of-the-art products. Besides, SDProget also offers schools free software updates to new releases, thus guaranteeing continuous and comprehensive support.

MBI

METAL BUSHINGS ITALIA

L'azienda nasce da una potente combinazione di competenze professionali e passioni nell'ambito della meccanica di precisione, della tecnologia e della qualità. Un mix affascinante che nel 1989 ha dato vita alla Metal Bushings Italia.

Ci rivolgiamo all'imponente settore manifatturiero della meccanica e dell'automotive e il nostro mondo, è proprio il caso di dire, ruota attorno a:

- Boccole autolubrificanti,
- rilubrificabili e bimetallo;
- Cuscinetti volventi
- Snodi
- Cuscinetti a rullini.

Controllo "Made in Italy"

MBI Spa e' un'azienda certificata

IATF 16949 : 2016

ISO 9001 : 2015

ISO 14001 : 2015

ISO 45001 : 2018

mazione. La nostra Technical Academy, dedicata alla condivisione del know-how interno tra aziende e singole funzioni svolge, in questo caso, un ruolo centrale.

Elena Bonenti, Diplomatic MS: Sicuramente l'affiancamento, che ha il duplice vantaggio di trasferimento di professionalità e di coinvolgimento dei nostri colleghi in uscita. Stiamo inoltre mettendo a punto un sistema di training kit cui i dipendenti possano attingere in qualunque momento e che riguarda le diverse tecnologie che l'azienda è in grado di progettare e realizzare.

Roberto Bonfanti, Pneumax: I corsi realizzati dalla nostra Academy hanno l'obiettivo di creare proprio quelle competenze specifiche per il nostro comparto (al punto che abbiamo creato all'interno dell'azienda anche un laboratorio didattico certificato CETOP); il modo migliore per farlo è che siano trasferite da personale interno che detiene tali competenze, dai Product manager, ai Business Development Manager di settore ai responsabili di funzioni specifiche; il modello che definiamo di "knowledge sharing" vede il nostro personale sia in veste di utente della formazione che di erogatore.

InMotion: Anche la collaborazione con il mondo della scuola è fondamentale. Come si muove la sua azienda?

Chiara Conti, Camozzi: Abbiamo all'attivo diverse collaborazioni con istituti professionali, scuole e università. Organizziamo sia percorsi di formazione congiunta sia tirocini, attività di alternanza scuola-lavoro, tesi e dottorati in azienda. Altrettanto fondamentali sono le attività di incontro, confronto e orientamento per i docenti che ci permettono di mettere il nostro know-how tecnico a disposizione dei formatori e contribuire a definire le competenze del futuro.

Elena Bonenti, Diplomatic MS: Abbiamo collaborazioni attive con tutti i tipi di scuola, dalle superiori, agli ITS alle Università. Ospitiamo i ragazzi per i loro percorsi obbligatori e con alcuni di essi nascono poi dei veri e propri contratti di lavoro. Negli ultimi due anni abbiamo attivato 10 stage con le scuole superiori ed ITS, 5 tirocini con diverse università ed 1 dottorato di ricerca con l'Università di Napoli.

Roberto Bonfanti, Pneumax: La nostra Academy ha collaborazioni continuative con Università italiane ed estere, ITS, istituti superiori ed enti di ricerca. Tali collaborazioni vanno dall'erogazione di corsi alla realizzazione di tools didattici per allestire laboratori dedicati. L'obiettivo è duplice, da un lato intercettare coloro che entreranno nel mondo del lavoro ed aumentarne le competenze rispetto al nostro settore anche nell'ottica di valorizzazione del territorio, dall'altro interagire con competenze che possono aiutarci in ottica di R&D. ●



● Roberto Bonfanti, Business Development Manager, Wood Machinery sector, Pneumax, Manager of Pneumax Academy.



processes, an example of which is AI, which we use to improve cybersecurity activities, where the starting point is process skills, not AI skills.

InMotion: New resources entering the company are often lacking in specific training. What method do you adopt to transfer skills, facilitating the generational transition?

Chiara Conti, Camozzi: *The path of new resources begins with an on-boarding program, to be carried out, in part, also digitally, which enables them to acquire specific knowledge of the company, its fundamental processes and procedures and, above all, its culture and values. At the same time, we constantly map and update skills in order to identify any training gaps and initiate punctual training and education paths. Our Technical Academy, dedicated to sharing internal know-how between companies and individual functions, plays a central role in this case.*

Elena Bonenti, Diplomatic MS: *Certainly mentoring, which has the dual advantage of transferring expertise and involving our outgoing colleagues. We are also developing a training kit system which employees can*

draw on at any time and which covers the different technologies the company is able to design and implement.

Roberto Bonfanti, Pneumax: *The courses offered by our Academy aim to create precisely those skills specific to our industry (to the extent that we have even created an in-house CETOP-certified teaching laboratory); the best way to do this is for them to be transferred by in-house employees who hold these skills, from product managers to area Business Development Managers to heads of specific functions; the model we call 'knowledge sharing' sees our staff as both users and providers of training.*

InMotion: Cooperation with the school world is also crucial. How is your company handling this?

Chiara Conti, Camozzi: *We maintain several partnerships with professional institutes, schools and universities. We organise joint training courses as well as internships, school-to-work activities, theses and doctorates in companies. Equally fundamental are the meeting, discussion and orientation activities for teachers allowing us to make our technical know-how available to trainers and help define the skills of the future.*

Elena Bonenti, Diplomatic MS: *We have active partnerships with all kinds of schools, from high schools to upper secondary technical institutes to universities. We welcome young people for their compulsory courses and with some of them real work contracts come into being. In the last two years we have activated 10 internships with high schools and upper secondary technical institutes, 5 internships with different universities and 1 PhD with the University of Naples.*

Roberto Bonfanti, Pneumax: *Our Academy has ongoing collaborations with Italian and foreign universities, ITS, higher education institutions and research organisations. These collaborations range from the provision of courses to the creation of teaching tools to set up dedicated workshops. The objective is twofold, on one hand to intercept those who will enter the job market and increase their skills with respect to our sector, also with a view to promoting the territory, and on the other hand to interact with skills which can help us in R&D. ●*