

La gestione del personale nel gruppo Carpigiani-Ali punta molto sulla preparazione

La formazione prima di tutto

Dipendenti almeno diplomati. E la posizione migliora

DI PIETRO SCARDILLO

«**T**rasformiamo lo stabilimento in un campus presso cui si sviluppano Fabbrica della Conoscenza, Università del gelato, Laboratorio/Gelateria e Museo della nostra storia» è la sintesi virtuosa, contenuta in uno degli obiettivi della «mission» del gruppo Carpigiani-Ali, realizzata nel suo grande e moderno impianto alle porte di Bologna. Il carattere di artigianalità di alto livello professionale è il fattore distintivo di questa impresa, dove un collaudatore provetto è in grado di montare per intero una macchina, grazie a capacità e competenze che lo possono valorizzare anche come esperto di prototipi o come tecnico di assistenza esterna.

Organizzazione del lavoro. La produzione consiste nell'assemblaggio di componenti

provenienti da fornitori esterni e raggiunge il livello di 10 mila macchine all'anno con una gamma di modelli piuttosto ampia. Il lavoro si svolge in isole di montaggio caratterizzate da attività manuale con severo

controllo della qualità che parte dai fornitori, tutti certificati, e si estende alla totalità dei prodotti finiti, previo rigoroso collaudo. Il turno di lavorazione è unico e, grazie a un accordo sindacale, gode di una speciale flessibilità da un minimo di 30 ore settimanali a un massimo di 50 ore, a seconda degli andamenti stagionali, con il pagamento, nel caso di eccedenza dell'orario settimanale base di 40 ore, della sola maggiorazione dello straordinario, perché l'importo orario va in compensazione e non è pagato.

Formazione e professionalità. L'attività formativa è differenziata per le diverse figure professionali, partendo dal corso base per operai e impiegati sulla conoscenza delle varie macchine, dei disegni tecnici relativi, delle parti componenti. I collaudatori frequentano un corso interno di tre mesi per acquisire la patente di abilitazione; i progettisti si aggiornano sulle nuove possibilità dei sistemi Cad, utili per la speri-



Roberto Morisi

mentazione e per l'assistenza tecnica; gli assistenti tecnici sviluppano tecniche di capacità relazionali, di problem solving, di perfezionamento di almeno una lingua straniera; vengono costituiti gruppi di «team building» interdisciplinari per i giovani; vengono somministrati corsi di lingua inglese, spagnolo e tedesco. Gli ingegneri progettisti e della logistica si incontrano periodicamente in giornate residenziali per confronti interfunzionali; mentre due laureati vengono scelti ogni anno per essere iscritti

La società in cifre

- Nata per iniziativa dei fratelli Bruto e Poerio Carpigiani negli anni 1945/46, la società viene acquisita dal Gruppo Ali Commenda nel 1989 ed ha la sua sede principale ad Anzola dell'Emilia (Bologna). È specializzata nella produzione delle macchine per il gelato fresco artigianale (85% export), di cui possiede il controllo di circa la metà del mercato mondiale.
- Ha 242 dipendenti (220 ad Anzola e 22 a Forlì) - 70% uomini, 30% donne - di cui 8 dirigenti, 10 quadri, 130 impiegati, 94 operai, quasi tutti a tempo indeterminato (92%).

Il 30% è laureato (prevalentemente ingegneri), il 40% diplomato, il 30% senza diploma.

- I due punti di forza, oltre che nella qualità del prodotto, sono: le 40 persone (quasi il 20% del totale) della Ricerca e Sviluppo e la Rete commerciale, di cui 35 persone in linea diretta e quasi 200 persone delle 11 filiali estere (non dipendenti dall'Italia), per un fatturato di circa 140 milioni di euro.
- Nel 2013 sono state assunte 18 persone (17 impiegati e 1 operaio); per il 2014 si prevedono 11 assunzioni (9 impiegati, 2 operai)

al «Master Alma Graduate» di Bologna (finora sono dodici le persone che hanno completato questo percorso). Accordi con università vicine a Bologna consentono di individuare 4/5 studenti all'anno per l'elaborazione di tesi con stage di durata massima di sei mesi, che spesso si concludono con l'assunzione.

Buone pratiche HR. «In una riunione ho detto che in azienda non potevano esserci persone non diplomate», afferma Roberto Morisi, direttore risorse umane della Carpigiani. «Alcuni, molto preoccupati, mi chiesero se questa dichiarazione avesse avuto come effetto conseguente possibili licenziamenti, ma la mia risposta indicò la soluzione più semplice: basta far conseguire il diploma a coloro che ne sono sprovvisti». Così nasce il progetto che si materializza tra gennaio 2013

e luglio 2014 per il conseguimento del diploma di perito meccanico-meccatronico in collaborazione con l'itis Maiorana di Bologna. Il programma, legalmente riconosciuto in quanto classe dell'istituto statale, prevede settimanalmente 23 ore serali di lezioni in aula in azienda e 5 ore al sabato mattina nel laboratorio nella sede dell'itis. Quattro lavoratori frequentano l'ultimo anno e si diplomeranno quest'anno, 17 stanno completando i due semestri del 3° e 4° anno per l'ammissione al 5°, mentre dieci hanno abbandonato dopo l'ammissione al corso. L'età media dei partecipanti è intorno ai 39 anni; libri e tasse scolastiche sono a carico dell'azienda. Morisi aggiunge: «Quando saranno diplomati, il 30% migliorerà la propria posizione, gli altri occupano già un ruolo di rilievo». Il progetto, in una logica

di disseminazione positiva, ha il pregio di poter essere realizzato da qualsiasi impresa, specialmente se in cig, anche perché è finanziabile con i fondi interprofessionali e ha un impatto positivo sia in azienda sia sul territorio. Questa iniziativa ha fatto guadagnare quest'anno alla Carpigiani il primo posto del concorso promosso da Aidp «Buone Pratiche HR» con quasi 500 votanti per 36 candidature.

La Carpigiani Gelato University. Per coloro che vogliono dare una svolta alla propria vita, aprendo una gelateria, Carpigiani offre una grande opportunità: 150 ore di formazione completa per diventare gelatiere o imprenditore di relativi negozi, con un impegno di 90 ore in aula, 30 ore in laboratorio, 30 ore in gelateria, scaglionato in 4 settimane distribuite secondo un calendario opzionale con l'aggiunta di una settimana facoltativa, dedicata al business plan, al piano di marketing, alla gestione del conto economico, alla selezione e gestione del personale. Nell'ultimo anno sono stati organizzati 400 corsi in dieci lingue con 7 mila partecipanti dei cinque continenti.

Il Gelato Museum. In un'area di 1.000 mq sono state raccolte attrezzature e macchine originali, 10 mila fotografie, documenti storici, video-interviste che, attraverso un percorso di 5 mila anni, raccontano la storia del gelato. Postazioni multimediali e laboratori didattici sono molto graditi alle numerose scolaresche che si avvicinano alla cultura del gelato fresco italiano artigianale e ai visitatori organizzati per la diffusione di un articolo pregiato del «made in Italy».

Lidl Italia investe sui neolaureati

Lidl Italia investe sui giovani. La società, in un periodo caratterizzato da un tasso di disoccupazione giovanile ormai alle stelle, scommette sulla formazione con un progetto internazionale rivolto ai neo laureati di primo e secondo livello che vogliono cogliere la sfida di lavorare nel mondo della Grande Distribuzione. Si chiama International Trainee Programm, dura due anni e prevede parte della formazione in Italia e parte in Germania.

Il percorso è suddiviso in tre fasi:

1. Training di base (9 mesi): in Italia presso una delle dieci Direzioni Regionali Lidl dislocate sul territorio nazionale per fornire le basi dell'attività, iniziando proprio dall'operatività quotidiana presso un punto vendita.

2. Orientamento (6 mesi): ad Arcole in provincia di Verona, dove si trova la Direzione Generale Lidl Italia, per un periodo di formazione



trasversale in cui al partecipante vengono affidati progetti individuali o di gruppo in reparti diversi scelti da lui stesso.

3. Approfondimento (9 mesi): in

parte in Germania, presso la sede centrale del Gruppo a Neckarsulm, e in parte in Italia, nel settore aziendale di futuro inserimento per affinare quanto appreso durante i primi due step, iniziando l'inserimento effettivo in quello che sarà l'ambito aziendale prescelto.

Il programma, giunto alla 4° edizione ha riscontrato negli anni un grande successo. Lidl Italia garantirà un contratto a tempo indeterminato a livello quadro ai giovani selezionati che inizieranno la loro esperienza lavorativa il 1° ottobre 2014. L'International Trainee Programm rappresenta un'importante opportunità nella crescita e nella formazione dei neolaureati che hanno l'occasione di confrontarsi con una realtà internazionale e di conoscere il mondo Lidl a 360 gradi.