

LO SKILL GAP È TRADIZIONALMENTE RIFERITO AI LAVORATORI, MA ANCHE IL MERCATO VA EDUCATO PER FACILITARE LA DIFFUSIONE DEI VANTAGGI DELL'INNOVAZIONE E QUINDI IL SUCCESSO DELL'AZIENDA CHE LA PROPONE

# Creare e diffondere nuove competenze

**I** Focus pubblicato a luglio sulle nuove competenze per la Smart Factory ha avuto un'importante adesione da parte di aziende che ci hanno sottoposto concetti e opinioni di spessore. A completamento, in questo articolo proponiamo le modalità adottate dalle aziende per creare e diffondere nuove competenze e cultura per dipendenti, clienti, e per il mercato in generale.

## Cautela nelle iniziative e priorità sui clienti

Per le imprese di piccole dimensioni, come **Tex Computer** stessa si definisce, serve un approccio cauto alle iniziative finalizzate alla diffusione di competenze e cultura, anche se in prospettiva l'azienda prevede di dedicare un ristretto gruppo di addetti a tale obiettivo. Diversa invece l'impostazione di AutoStore:

le soluzioni automatizzate dipendono da una forte interazione uomo-tecnologia, e se i sistemi robotizzati possono essere dedicati ad attività ripetitive di gestione dell'inventario, gli operatori possono concentrarsi sulla consegna dei prodotti ai clienti, sulla loro esperienza di acquisto e sulla loro soddisfazione.



## Automazione armonizzata laddove manca l'esperienza

Collegando in modo ottimale tecnologie di base come i sensori, le ispezioni, la robotica e l'intelligenza artificiale, **OMRON Industrial Automation** aiuta le aziende a far fronte alla carenza di competenze, aumentare l'efficienza e alleggerire i dipendenti. Grazie alla sua visione e strategia "Shaping the Future 2030", l'azienda sfrutterà la sua tecnologia per aiutare diversi settori a ridurre le carenze di mano-

dopera, aumentare la produttività e raggiungere le emissioni zero". Le soluzioni di automazione armonizzata concepite per supportare le persone che non hanno esperienza nel settore potrebbero essere un esempio: questo può includere l'automazione, in grado di accelerare la formazione e lo sviluppo, oppure sistemi di controllo ad alta velocità che possono aiutare i lavoratori a prendere decisioni mi-

gliori senza necessitare 20 anni di esperienza nella produzione. L'obiettivo è creare un ambiente di produzione efficiente in cui si raggiungano sia l'armonia con l'ambiente, sia la soddisfazione dei lavoratori. Accelerare le operazioni basate sui dati attraverso la digitalizzazione sarà fondamentale per questa trasformazione aziendale e per l'empowerment delle persone.

## Supporto nei percorsi di trasformazione in chiave lean e smart

L'introduzione delle tecnologie smart, se non correttamente gestita, rischia di aumentare la complessità dell'impianto senza restituire i benefici attesi se mancano alla base processi strutturati per la gestione razionale delle attività manifatturiere, un solido sistema di data management, e le competenze tecniche, analitiche e decisionali per sfruttare gli strumenti digitali e gli insights a favore del miglioramento continuo. Un aiuto fondamentale può arrivare da fornitori esterni specializzati in progetti di Lean Smart Manufacturing, e **SEW-EURODRIVE** è in grado di fornire consulenza su misura per iniziative di trasformazione legate all'Industry 4.0. Concretizzare un modello efficace di Lean Smart Factory non è banale, perché va oltre la mera implementazione delle tecnologie di automazione e intelligenza artificiale, riguardando una revisione complessiva e di dettaglio dei processi e degli asset produttivi, e quindi richiede conoscenze specifiche a livello di framework organizzativi, caratteristiche del settore e dell'azienda, strumenti di misurazione e analisi, opportunità dell'Industry 4.0. L'approccio consulenziale di SEW-EURODRIVE si sviluppa su tre step: fotografia attuale per studiare il processo in essere e le possibili sacche di miglioramento; progettazione futura per ristrutturare il processo in ottica di razionalizzazione ed efficienza; proposizione tecnologica che definisce la soluzione ottimale per ottimizzare il processo. Nell'ultima fase si vanno a determinare sostanzialmente tutte le caratteristiche tecniche della soluzione.

## Un programma di Data Literacy per alfabetizzare i dati

**Qlik** si confronta con molteplici necessità legate all'utilizzo dei dati, ma l'elemento comune è sempre più la capacità di "leggere" il dato. Al riguardo, Qlik ha creato un programma di Data Literacy che ha l'ambizione di alfabetizzare i dati. Detto diversamente, far sì che tutte le persone che operano presso i suoi clienti siano in grado di leggere, utilizzare, analizzare e comunicare con i dati. Si tratta di un'abilità che permette a dipendenti di tutti i livelli di porre le giuste domande agli strumenti informativi e ai dati, nonché di creare conoscenza, prendere deci-

## Le risorse umane come valore oltre ogni misurazione

La trasformazione in Smart Factory di un'azienda produttiva prevede anche, e soprattutto, il porre l'uomo nella condizione di svolgere i suoi compiti in un contesto lavorativo in cui le competenze umane siano una discriminante in grado di apportare valore aggiunto al processo produttivo. Ciò significa depurare il prezioso tempo di un operatore da mansioni a bassa resa, in modo che possa concentrarsi in operazioni specifiche e altamente personalizzate. Uno dei cardini su cui **Bosch Rexroth** verte la propria interpretazione del concetto di lavoro si basa sull'idea che le risorse umane rappresentino un valore al di so-

pra di qualsiasi arida misurazione. È una tesi, ancora prima di una pratica, tarata sull'assunto secondo cui le capacità di un individuo possano estendersi illimitatamente se gli vengono forniti gli strumenti atti ad elaborare pensieri. L'assioma si applica a tutti gli ambiti aziendali, nella convinzione che sia l'essere umano l'elemento primario cui vada obbligatoriamente assegnato l'onere di migliorare ogni aspetto di una realtà industriale. In Bosch Rexroth vige la convinzione che siano l'accrescimento delle competenze e l'incessante sviluppo delle capacità personali a determinare il miglioramento dell'ecosistema che gestisce il ciclo produttivo.

## Collaborazione Azienda-Scuole per una solida pipeline di candidati

Per far fronte alla scarsità dei profili presenti sul mercato, **ABB** ritiene che si deve investire in una collaborazione costante tra Azienda e Scuole.

Tale collaborazione aiuta le scuole a integrare nei percorsi scolastici quelle materie che consentono lo sviluppo di competenze richieste dal mercato e diventa per le aziende un canale fondamentale per creare una solida pipeline di candidati. Una strada molto efficace che **ABB** sta percorrendo tra e infatti vantaggio dalla collaborazione con gli istituti tecnici.

Le statistiche confermano che 8 diplomati su 10 tro-

vano lavoro subito dopo il diploma perché questo tipo di formazione facilita l'accesso al mondo del lavoro, seppur permangono dei bias in merito, considerando l'istituto tecnico una scuola di serie B, da cui la necessità di informare meglio le famiglie, poco aggiornate sul mercato del lavoro.

**ABB** supporta da diversi anni gli studenti degli istituti tecnici nello sviluppo delle competenze 4.0 offrendo un ecosistema completo di servizi che includono prodotti, libri di testo, software, formazione ai docenti e un evento chiamato Robocup in cui i ragazzi si sfidano rispondendo a quiz e programmando i nostri robot.

## Formazione interna e acquisizione di nuove risorse

**SICK** sta evolvendo da produttore di sensori per l'automazione a fornitore di soluzioni digitali, che partono spesso dai suoi prodotti e si spingono fino a soluzioni digitali complete, e per questa evoluzione l'acquisizione di competenze digitali del personale riveste un ruolo importantissimo, perseguito sia tramite formazione interna sia dall'acquisizione di nuove risorse con competenze specifiche che possano arricchire e diffondere il know-how. Recentemente **SICK** ha anche avviato diversi progetti per il mondo educational, per portare competenze nel mondo scolastico, realizzando moduli formativi per docenti, kit didattici e collaborazioni con piattaforme didattiche online dedicate agli istituti tecnici superiori. L'azienda ritiene che un'adeguata formazione, con componenti pratiche derivate dal mondo produttivo, sia fondamentale per permettere ai giovani di trovare impiego e possibilità di carriera in settori in forte espansione. Parallelamente anche le aziende hanno bisogno di assumere risorse che abbiano già sviluppato competenze e mentalità adatte alla trasformazione digitale.

## Favorire lo sviluppo di conoscenze direttamente applicabili

Il progetto Yaskawa Academy è caratterizzato da un approccio modulare che offre il giusto tipo di formazione sulle soluzioni del mondo **Yaskawa** per ogni applicazione e livello di conoscenza. Il portfolio formativo comprende formazione di base, corsi product-related e corsi specifici su temi come programmazione base ed avanzata, Safety, System Integration, manutenzione ordinaria e software offline, anche con piani customizzati. La completezza e la qualità dei percorsi didattici ha permesso all'azienda di ottenere la certificazione ISO 9001 EA-37 che conferisce il ruolo di

vero e proprio ente formatore, idoneo all'erogazione di formazione finanziata. La proposta si è ulteriormente sviluppata con Yaskawa Space Italy, spazio multifunzionale nella sede di Orbassano, pensato proprio per ospitare attività formative, dimostrative e congnistiche utili alla creazione e diffusione di cultura su robotica e automazione. Yaskawa promuove poi uno stretto contatto con scuole e università tramite progetti e collaborazioni con istituti secondari e post-secondari del territorio, compresi gli ITS.

Ma una corretta formazione richiede anche i giusti strumenti, e per questo l'azienda ha concretizzato il suo know-how nei Robotics Training Packages, prodotti sviluppati per scopi educativi e rivolti sia al mondo industriale, sia a scuole e università.

## Un approccio collaborativo con il mercato

**SmartFAB** investe fortemente nella creazione di nuove competenze e nello sviluppo della cultura dello Smart Manufacturing per i suoi clienti e per il mercato in generale. Per questo la società partecipa attivamente ai principali eventi di settore nazionali ed internazionali per discutere dello sviluppo di competenze per la Smart Factory con le realtà produttive. Tali eventi rappresentano peraltro occasione di condivisione di best practice con altre aziende ed esperti, consentendo di sviluppare sinergie e offerte di servizi integrate. Questo approccio collaborativo con il mercato si traduce inoltre nella creazione di webinar informativi e workshop dedicati a partner e clienti, con condivisione di casi studio realmente affrontati che permettono di raggiungere maggiore consapevolezza delle nuove competenze richieste e di promuovere una cultura dell'innovazione nel settore manifatturiero.

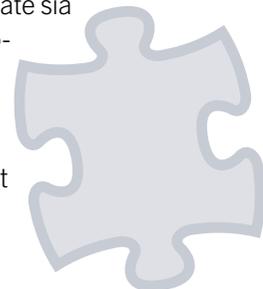
## Competenze di cybersecurity per gli operatori dell'OT

Per **Fortinet** il Security Journey si compone di diverse fasi, partendo dalla visibility per proseguire con la segmentation per giungere infine alla deep-inspection e alla realtime protection del traffico OT, dove persone, processi e procedure sono componenti essenziali per una corretta implementazione del ciclo produttivo. Il processo di "Security Awareness" offerto da Fortinet è disponibile sia in forma diretta, attraverso dei percorsi formativi

gratuiti all'interno del suo NSE Training Institute, ma anche tramite la vasta rete di Partner che offrono servizi di formazione sulle tecnologie Fortinet ma anche su tematiche di Cybersecurity specifiche del mondo OT.

Soluzioni di Application Control o Virtual Patching possono aiutare gli operatori del mondo OT a proteggere temporaneamente il loro environment, consentendo così di pianificare, compatibilmen-

te con i fermi produttivi, le azioni di aggiornamento dei sistemi OT vulnerabili presenti nella rete. Fortinet offre inoltre diverse soluzioni per il mercato OT/IIoT, che possono essere utilizzate sia come strumenti di protezione attiva che di reportistica e allarmistica, tutte altamente integrate seguendo il principio della Fortinet Security Fabric.



## Per l'uomo un ruolo sempre più centrico-gestionale

**FasThink** si impegna costantemente per comunicare il significato e l'importanza della trasformazione digitale nell'indirizzo di nuovi modelli di performance dove l'uomo abbia sempre più ruolo centrico-gestionale e sempre

meno meramente

esecutivo, in uno schema in cui a questo tipo di compito sia destinata, invece, la macchina.

Quindi, un operatore che cresce in seno all'azienda porrà le sue competenze al servizio del processo nella parte più abilitante della performance, come scelta e gestione del dato.

Alla macchina, invece, verranno lasciate tutte le esecuzioni sistemiche, le azioni ripetitive "flawless", l'archiviazione del dato, etc.

Sia le piattaforme che i prodotti FasThink sono nati con questo obiettivo, mettere sempre di più in condizione l'impresa di raccogliere, integrare e gestire i dati per erogare migliori performance, sempre più rapide ed esatte, evitando il più possibile errori e sprechi, tracciando l'intero ciclo di vita del prodotto.

Il maggior guadagno derivante da una migliore performance a 360° genera, oltretutto miglior profitto, nuovi spazi e risorse nell'indirizzo degli irrinunciabili investimenti in formazione e risorse umane.



## Reskilling e upskilling per ridurre le carenze

La diversità fra le capacità tecniche e il lavoro da svolgere spesso crea problemi e porta le direzioni aziendali a provvedimenti per ridurre le carenze e consentire ai lavoratori di essere più efficienti e performanti.

Per **DM Management & Consulting** le possibili soluzioni sono il reskilling e l'upskilling, metodologie con cui far acquisire nuove competenze in ambiti differenti o nel medesimo ambito in cui già si opera. Il concetto di skill gap e skill mismatch sono in realtà due facce della stessa medaglia, cioè mancanza di competenze adeguate, cui sopperire con percorsi formativi su regole, metodologie e potenzialità della trasformazione digitale e sui possibili scenari che comporta a livello professionale.

Ma la formazione non può essere generale, occorre valutare quali competenze siano carenti e su quali ambiti intervenire, e per fare questo si può ricorrere agli LMS o Learning Management System, strumenti

che permettono di definire gli obiettivi e le necessità aziendali, e analizzare quali competenze risultano fondamentali per il loro raggiungimento.



## Far crescere internamente i talenti

Promuovere una cultura del lavoro inclusiva e diversificata è uno degli aspetti chiave di **Lectra**, il cui obiettivo è offrire un ambiente di lavoro sicuro in cui i dipendenti di tutto il mondo possano raggiungere il loro pieno potenziale e trovare realizzazione personale e sociale.

Considera basilari le pari opportunità, senza forme di discriminazione alcu-

na: i suoi team si basano sull'uguaglianza di genere e contano membri di 67 nazionalità diverse. Inoltre, ritiene prezioso promuovere un sano equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Da sempre Lectra investe per far accrescere internamente i talenti attraverso programmi di formazione e workshop, e

con le sue soluzioni contribuisce alla formazione dei futuri professionisti nel campo della moda, aiutando i giovani a sviluppare le loro capacità professionali. Da oltre 30 anni l'azienda ha attivato sinergie con oltre 800 scuole e università in tutto il mondo fornendo loro software e assistendo il personale docente nella formazione degli studenti.