



FONDO NUOVE COMPETENZE: UN'OPPORTUNITÀ VINCENTE

L'esperienza di Aps, società di ingegneria che opera sul mercato internazionale dell'Oil & Gas, dimostra che misure di politiche attive possono aiutare le aziende a ripartire con nuove competenze

Il Fondo nuove competenze è una misura fortemente caldeggiata da Manageritalia nella direzione delle politiche attive, che in Italia sono solo il 25% delle misure a sostegno dell'occupazione. Il resto sono sussidi, redditi e indennità chiamate politiche passive, cioè che non sostengono l'occupabilità o il rientro al lavoro, ma trovano una fonte di reddito parziale al lavoratore inoccupato. Misure, queste ultime, necessarie nel momento in cui la crisi si manifesta, come in questa fase epidemiologica, ma completamente inutili se si pensa al rilancio dell'economia. E di iniziative come quella del Fondo nuove competenze, lanciata dal governo a fine 2020, abbiamo tanto bisogno per aiutare molte aziende a trasformare l'organizzazione del lavoro e le competenze, per abbracciare trasformazione digitale, nuovi modelli di business e, comunque, adeguare l'intelligenza aziendale e tutta l'organizzazione al nuovo contesto competitivo.

Vediamo oggi il caso di Aps, società di ingegneria che opera sul mercato internazionale dell'Oil & Gas, che attraverso Manageritalia e Cfmt è riuscita a utilizzare con vantaggio questa misura gestita dall'Anpal. Ne parliamo con **Marco Lorenzin**, hro manager dell'azienda.



Nella foto (da sinistra a destra): **Marco Lorenzin**, hro manager; **Roberto Saliola**, presidente Manageritalia Lazio Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria; **Paolo Salvatori**, avvocato Studio legale e tributario Ma-Tè-Ria; **Michele D'Amore**, segretario generale Manageritalia Lazio Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria; **Carlo Romanelli**, fondatore e presidente di Net Working; **Lucia Canullo**, event networking & services content manager Cfmt; **Antonio Quadrato**, fondatore e presidente di Aps.

Avete da poco terminato il percorso formativo finanziato con il Fondo nuove competenze: che giudizio date su questa operazione per stimolare la ripartenza delle aziende in un momento così difficile?

«Poter ricorrere a un fondo pubblico cofinanziato dal fondo sociale europeo ci ha permesso di adeguare le competenze dei nostri dirigenti alle mutate situazioni organizzative. Questi tipi di operazioni, se realizzate con professionalità e lungimiranza, sono fondamentali per permettere alle aziende di avere nuove opportunità nei vari mercati».

Come avete saputo dell'iniziativa e perché avete deciso di intraprendere un percorso che a vol-

te ha forti blocchi a livello burocratico?

«Avevamo già studiato la norma, ma ci era apparsa subito poco chiara e con tempi di realizzazione e presentazione del progetto strettissimi. Poi Manageritalia Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria ci ha proposto una riunione per verificarne la fattibilità e così abbiamo deciso, senza alcuna certezza del risultato, di intraprendere questo viaggio».

È stato complicato utilizzare questa opportunità e quale ruolo hanno giocato i diversi attori?

«Sono stati fondamentali nel portare a termine questo straordinario progetto Manageritalia Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria, attraverso il presidente Roberto Saliola, Michele D'Amore e Paolo Salvatori, Cfmt, attraverso Lucia Canullo, e, infine, Carlo Romanelli di Net Working. È stato un lavoro molto intenso che ha prodotto la realizzazione di un accordo sindacale e di un progetto formativo in linea con l'atlante del lavoro e delle qualificazioni. Il tutto è stato realizzato nell'ultima parte di dicembre 2020, tenendo in considerazione che la scadenza per la presentazione del progetto era fissata per il 31 dicembre 2020».

Dal punto di vista della crescita del vostro management, come sono andate le cose? Come hanno reagito i vostri dirigenti e cosa vi portate a casa?

«Aps è una società di ingegneria che opera sul mercato internazionale dell'Oil & Gas, dell'energia e del settore petrolchimico sin dal 1997. A valle della situazione con-

cordataria nella quale si trova dal 2018 e a seguito dell'emergenza epidemiologica, Aps ha subito una forte contrazione numerica in termini di personale e ha reagito ponendo in essere un importante processo di ristrutturazione organizzativa, tuttora in corso. Questa opportunità ha permesso a tutti i manager di conoscere e acquisire competenze manageriali utili per affrontare in maniera strutturata e consapevole una così importante trasformazione. Tutti i manager si sono messi in gioco e hanno partecipato attivamente e con entusiasmo al percorso, uscendone rafforzati sia come singoli sia, soprattutto, come squadra».

Su tutto influisce la qualità del percorso formativo. Come lo avete delineato e a chi lo avete affidato?

«La scelta è stata effettuata insieme a Cfmt, tenendo in considerazione la nostra storia e ciò di cui Aps aveva bisogno. La società Net Working è stata considerata quella più in linea con le nostre esigenze, alla quale affidare l'erogazione della formazione. Il progetto, composto da 12 moduli, per un totale di 96 ore ed erogato nell'arco di 3 mesi, è stato disegnato, in maniera sartoriale, sulla popolazione coinvolta affrontando e sviluppando le tematiche scelte in base alla loro efficacia. C'è da dire che da marzo 2020 stiamo lavorando in smart working, ma abbiamo lasciato la possibilità di recarsi in ufficio in caso di attività che necessitavano della presenza fisica. Tuttavia, abbiamo deciso di erogare il corso in presenza, un giorno a settimana, con tutte le sicurezze del caso, per

favorire il coinvolgimento, l'interazione e la coesione di tutto il management aziendale. Al termine dell'ultimo giorno di formazione abbiamo invitato coloro che hanno permesso la realizzazione di questo straordinario percorso per un confronto e un brindisi di chiusura progetto».

Guardando al futuro, cosa vi ha dato e vi ha insegnato questa importante operazione?

«Pianificare interventi di sviluppo e ristrutturazione organizzativi, provvedendo all'implementazione dei piani di change management, sono operazioni complesse che devono, da un lato, valorizzare il patrimonio di competenze già possedute da ogni manager, dall'altro, fornire loro nuovi strumenti di gestione favorendo lo sviluppo di un livello di flessibilità cognitiva che velocizzi il cambiamento della mentalità dominante verso i nuovi obiettivi strategici dell'organizzazione».

Cosa sono per voi le competenze e qual è il ruolo del management per guardare avanti con fiducia e crescere?

«Le competenze manageriali rappresentano per Aps le vere hard skills. Hardiness, potenzialità personali, ottimismo ed engagement sono competenze senza le quali un manager non è in grado di ricoprire completamente il suo ruolo. Sappiamo benissimo che un singolo percorso formativo non è sufficiente a garantire un cambiamento culturale, ma siamo sicuri che ha rappresentato lo stimolo che permetterà a ogni partecipante di costruire la sua managerialità».