



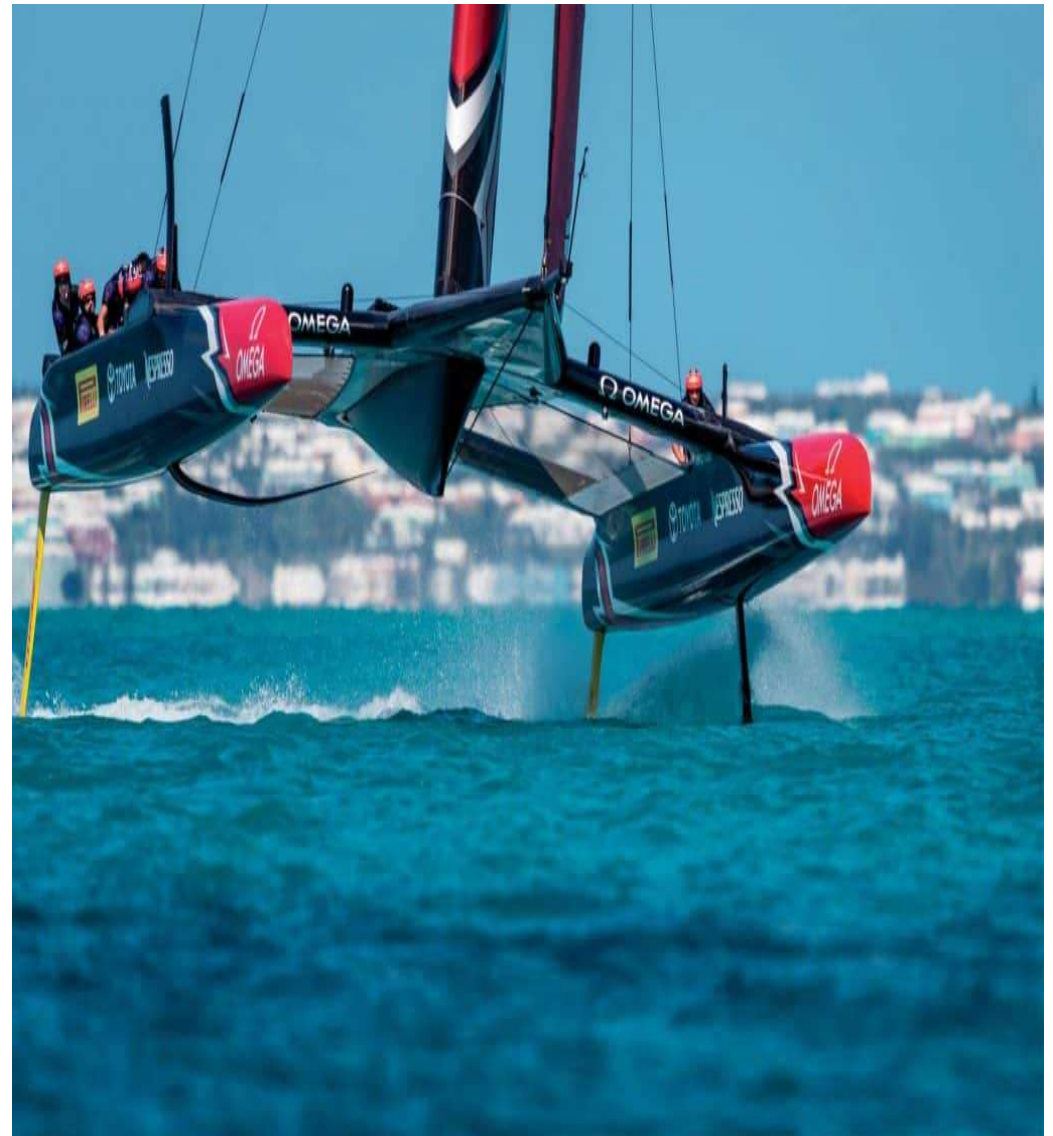
ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Le Academy aziendali nel contesto nazionale e regionale

Giuseppe Cappiello

14 dicembre 2023

Dipartimento di Scienze Aziendali



A quarter of the UK workforce expect to quit in the next 12 months as the cost of living bites - PwC research

19 Jun 2023



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
















THE TOP 20 MAJOR **US COMPANIES** 

Employees Don't Stay At

Poor staff retention is a problem for any industry. A sector that struggles to keep talent happy, according to LinkedIn research, will find it tougher to onboard new employees. With a turnover rate of 13.2%, the tech industry is the economy's most turbulent.

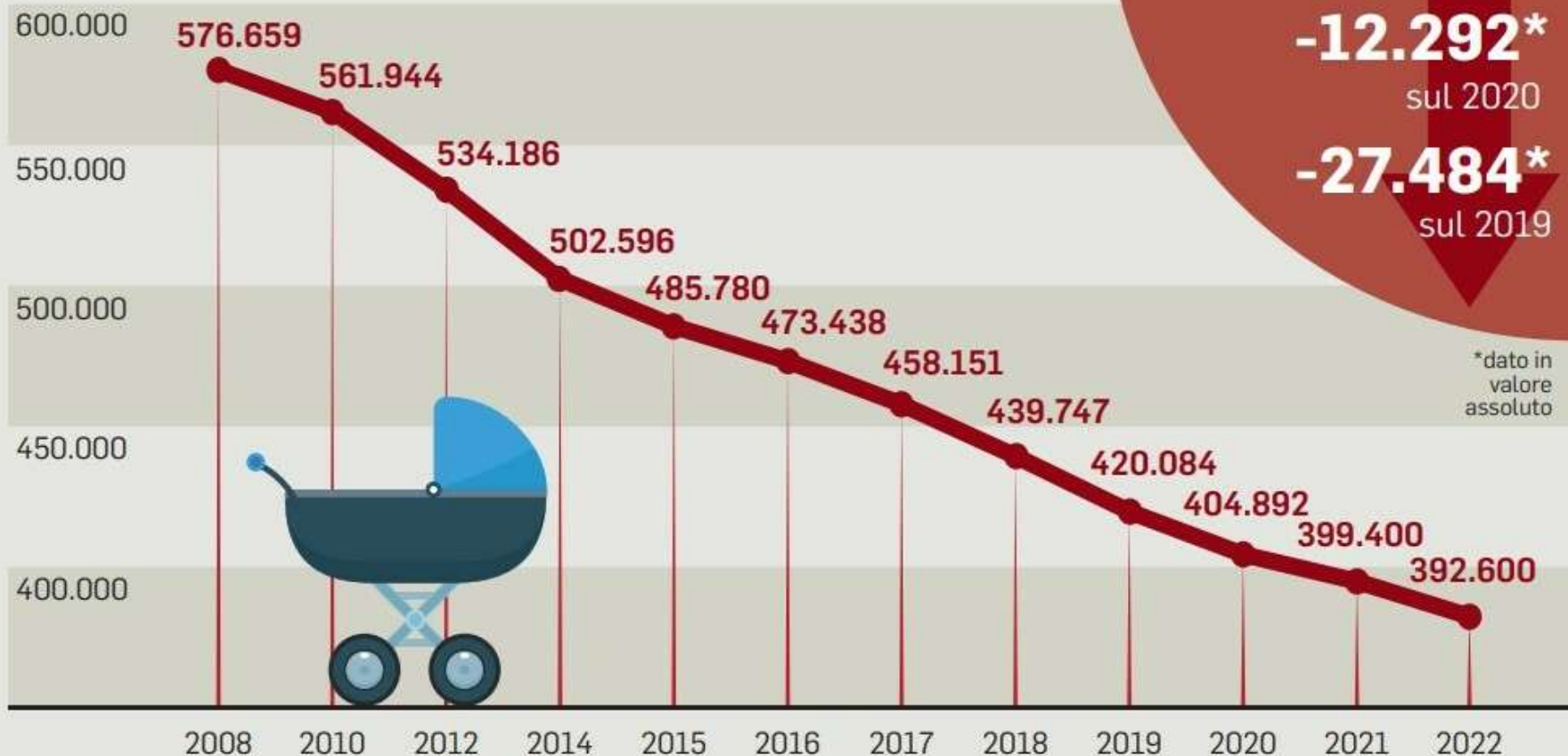
Our research shows that **tech giants comprise three of the five shortest average tenures** among company workforces, with staff at **Apple (1.7 years), Amazon and Meta (both 1.8 years)** quitting their jobs before their second work anniversary.



RANK	COMPANY	 = 1 MONTH	MEDIAN TENURE
1			1.7 Years
=2			1.8 Years
=2			1.8 Years
4			1.9 Years
5			2.0 Years
=6			2.3 Years
=6			2.3 Years



Il crollo delle nascite in Italia



Fonte: Istat

Withub



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

I sonnambuli

CIECHI DINANZI AI PRESAGI: CRISI DEMOGRAFICA, NEL 2050 AVREMO QUASI 8 MILIONI DI PERSONE IN ETÀ LAVORATIVA IN MENO. INTRAPPOLATI NEL MERCATO DELL'EMOTIVITÀ: PER L'80% DEGLI ITALIANI IL PAESE È IN DECLINO, PER IL 69% PIÙ DANNI CHE BENEFICI DALLA GLOBALIZZAZIONE, E ADESSO IL 60% HA PAURA CHE SCOPPIERÀ UNA GUERRA MONDIALE E SECONDO IL 50% NON SAREMO IN GRADO DI DIFENDERCI MILITARMENTE. RIPIEGATI NEL TEMPO DEI DESIDERI MINORI: NON PIÙ ALLA CONQUISTA DELL'AGIATEZZA, MA ALLA RICERCA DI UNO SPICCHIO DI BENESSERE QUOTIDIANO. L'ECONOMIA DOPO LA FINE DELL'ESPANSIONE MONETARIA? RECORD DI OCCUPATI, MA CRESCITA IN RALLENTAMENTO. INTANTO MONTA L'ONDA DELLE RIVENDICAZIONI DEI DIRITTI CIVILI INDIVIDUALI E DELLE NUOVE FAMIGLIE (È FAVOREVOLE ALL'EUTANASIA IL 74% DEI CITTADINI). E NELLA SIDERALE INCOMUNICABILITÀ GENERAZIONALE VA IN SCENA IL DISSENSO SENZA CONFLITTO DEI GIOVANI, ESULI IN FUGA (SONO PIÙ DI 36.000 GLI EXPAT DI 18-34 ANNI SOLO NELL'ULTIMO ANNO)



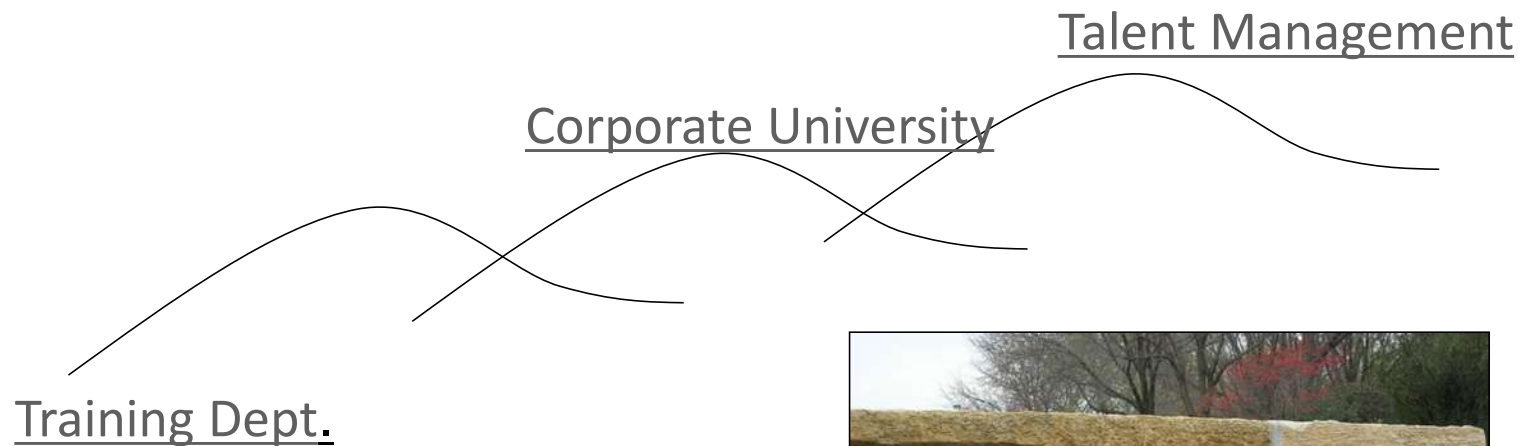
✓ Quale impatto sulla gestione delle organizzazioni economiche?

Soprattutto dal punto di vista delle risorse umane

✓ Perché molte organizzazioni si stanno organizzando con strutture al proprio interno?



Evoluzione delle Corporate University



- 1927 - General Motors Institute
- 1956 - Crotonville, General Electrics



..... in Italia

ANNI '50 – '60

ANNI '70 – '90

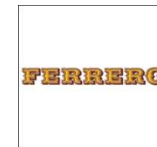
ANNI '90 – 2009

ELEA

Scuola Superiore G. Reiss Romoli



TELECOM
ITALIA
LEARNING SERVICES



corporate university
eni's knowledge company



UNIVERSITÀ
DEL CAFFÈ
DI TRIESTE



Solo i grandi gruppi aziendali
sviluppano una *Corporate
University*

A distanza di trent'anni molte
imprese si stanno muovendo per
costruire la propria *Corporate
University*



Tipologie

- ✓ **CU generaliste:** coprono tutti i contenuti formativi (cultura d'impresa, formazione manageriale, formazione specifica attinente alle competenze “core” del business d'impresa);
- ✓ **CU manageriali:** focalizzate sulle competenze manageriali e i comportamenti organizzativi per un allineamento al modello di leadership;
- ✓ **CU tecniche:** focalizzate sulle competenze specifiche dell'attività svolta dall'impresa;

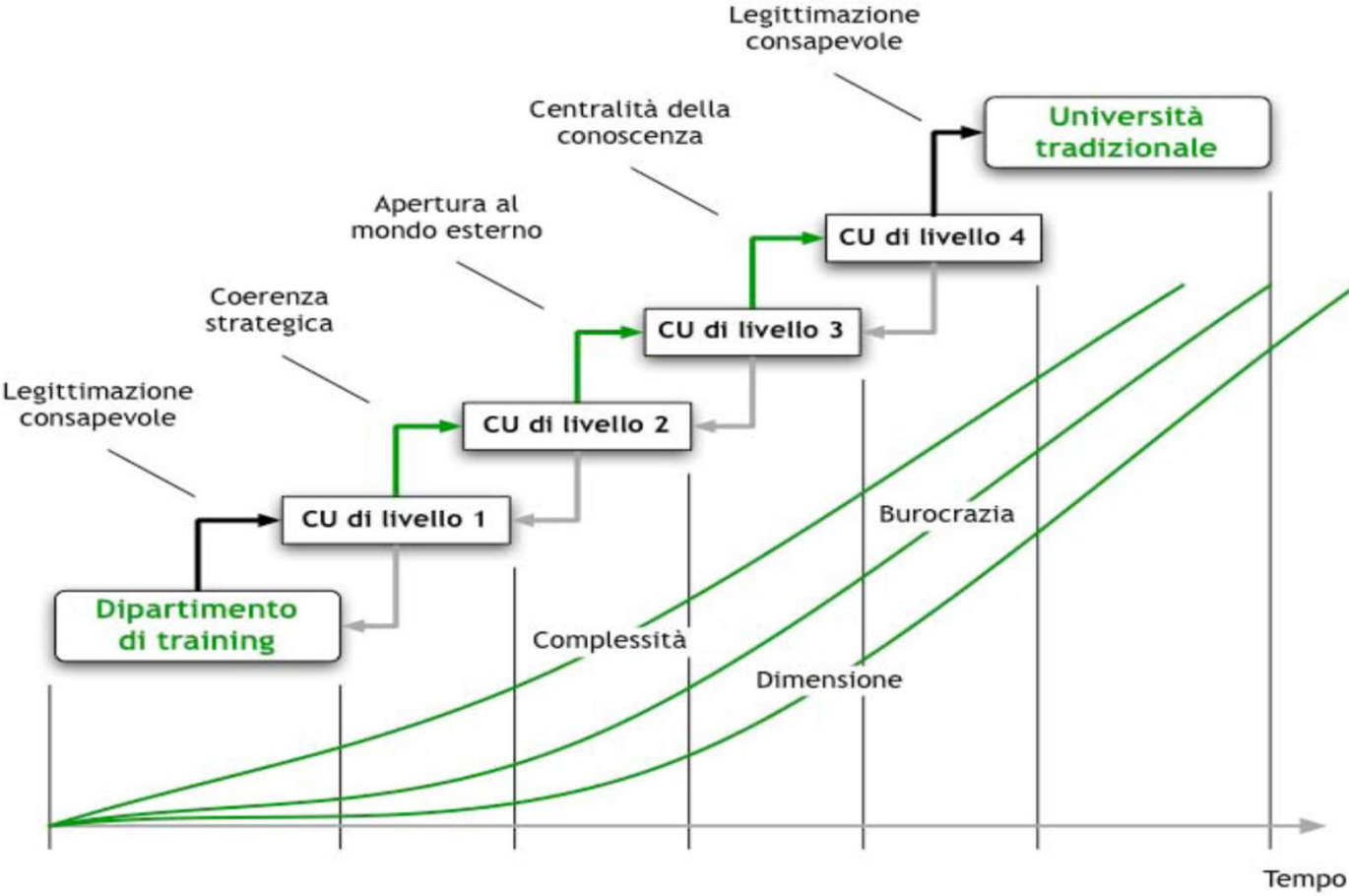


Classificazione per obiettivi

1. **School:** agisce diffondendo la conoscenza in relazione alla strategia. Si rivolge al singolo migliorando i programmi di addestramento
2. **College:** redistribuisce la conoscenza in tutta l'impresa, si rivolge a tutta l'organizzazione col fine di allineare gli obiettivi con le competenze
3. **Academy:** guida l'innovazione delle conoscenze rinnovando il processo di scambio, trasferimento e creazione del capitale intellettuale. Si rivolge sia al singolo sia a tutta l'organizzazione nella formazione e nella realizzazione della strategia.



Scala di Allen



Il modello del broker (Cappiello, Pedrini, 2017)

		Knowledge exchange	
		-	+
Knowledge production	+	R&D Engine	Innovation leader
	-	Follower	Gatekeeper



Risultati ricerca su Corporate Academy- in sintesi

(Assoknowledge 2023)

1

CRESCONO IN TERMINI NUMERICI

2

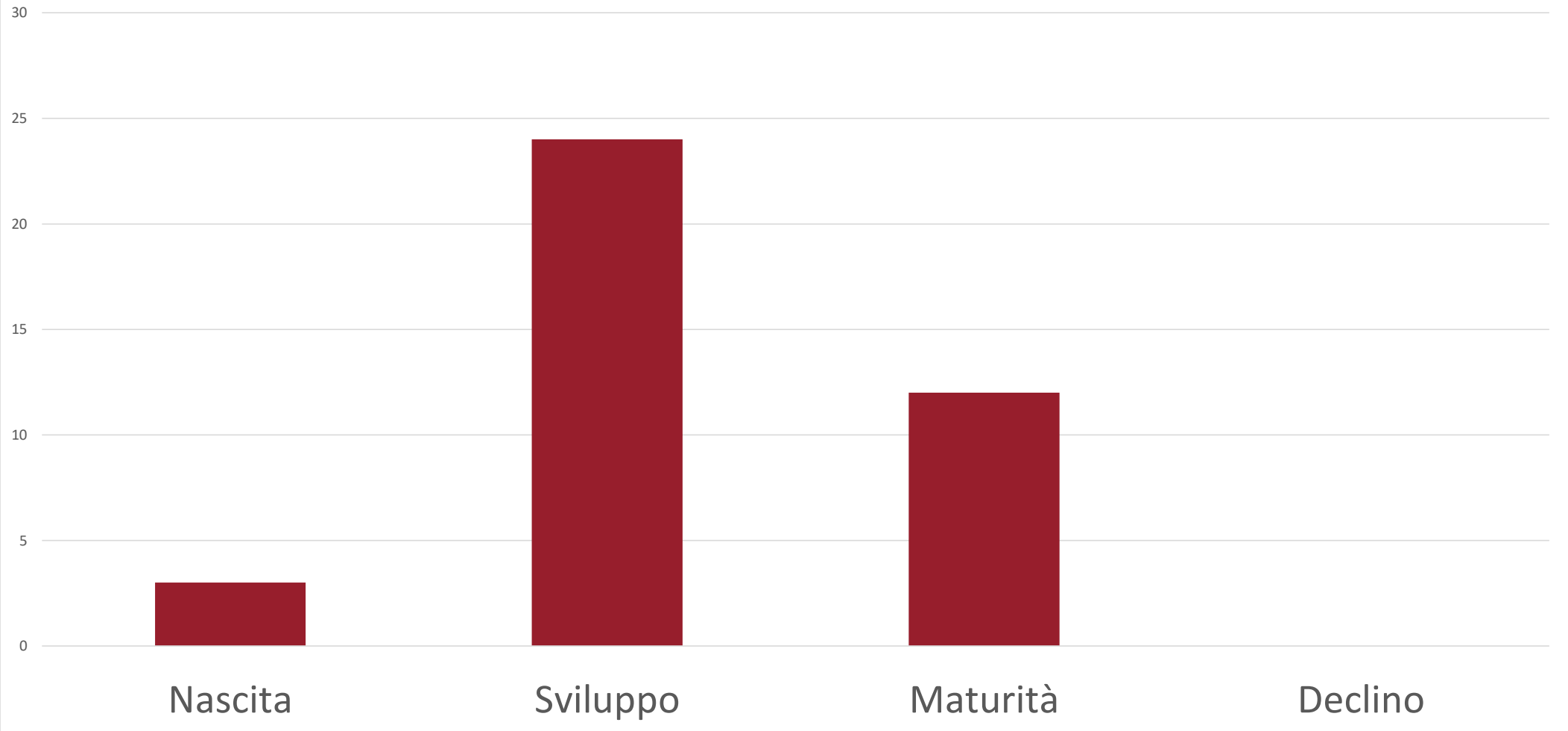
MATURANO IN TERMINI DI ESPERIENZA

3

SI APRONO ALL'ESTERNO



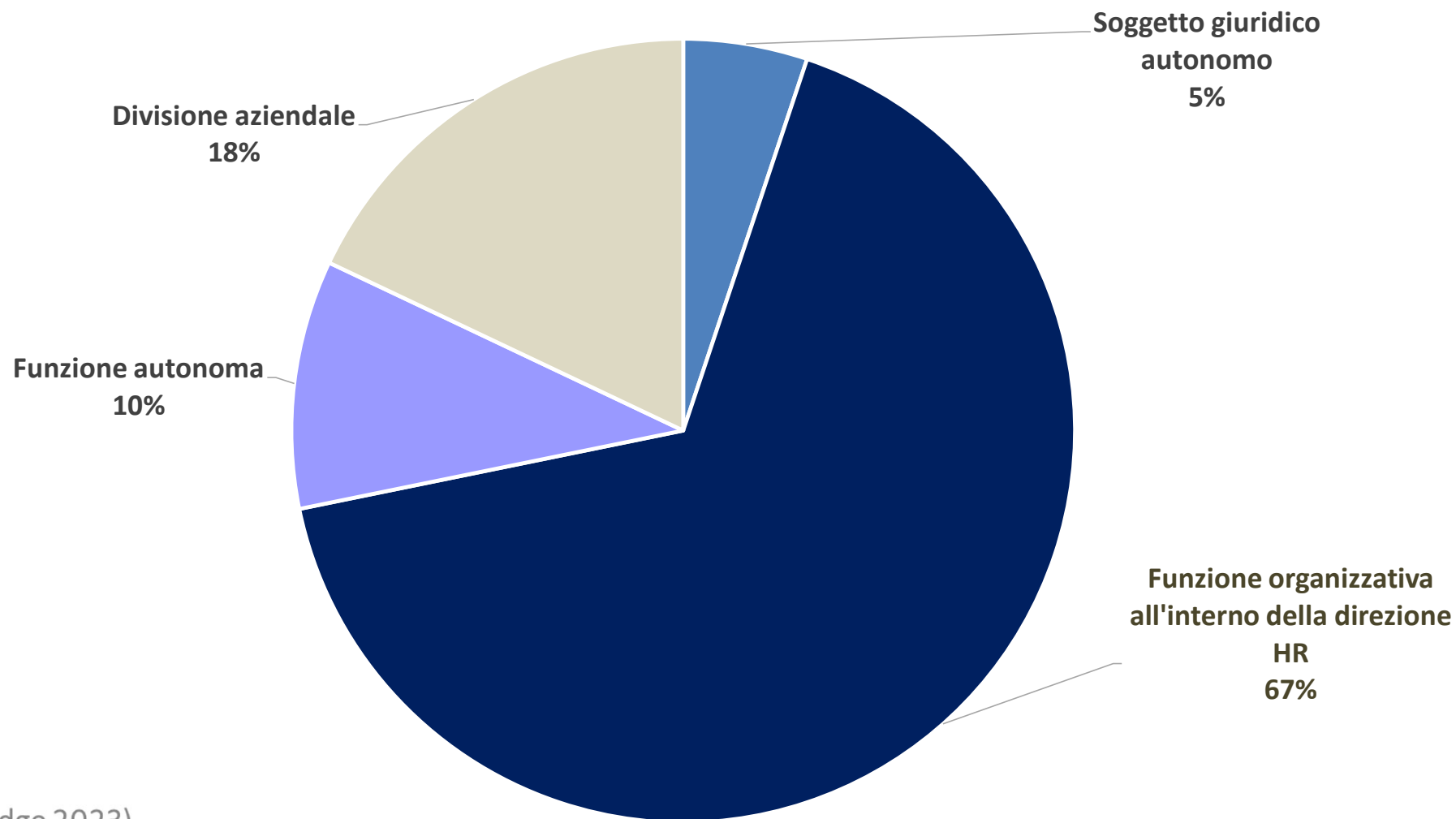
Fase del "ciclo di vita"



(Assoknowledge 2023)



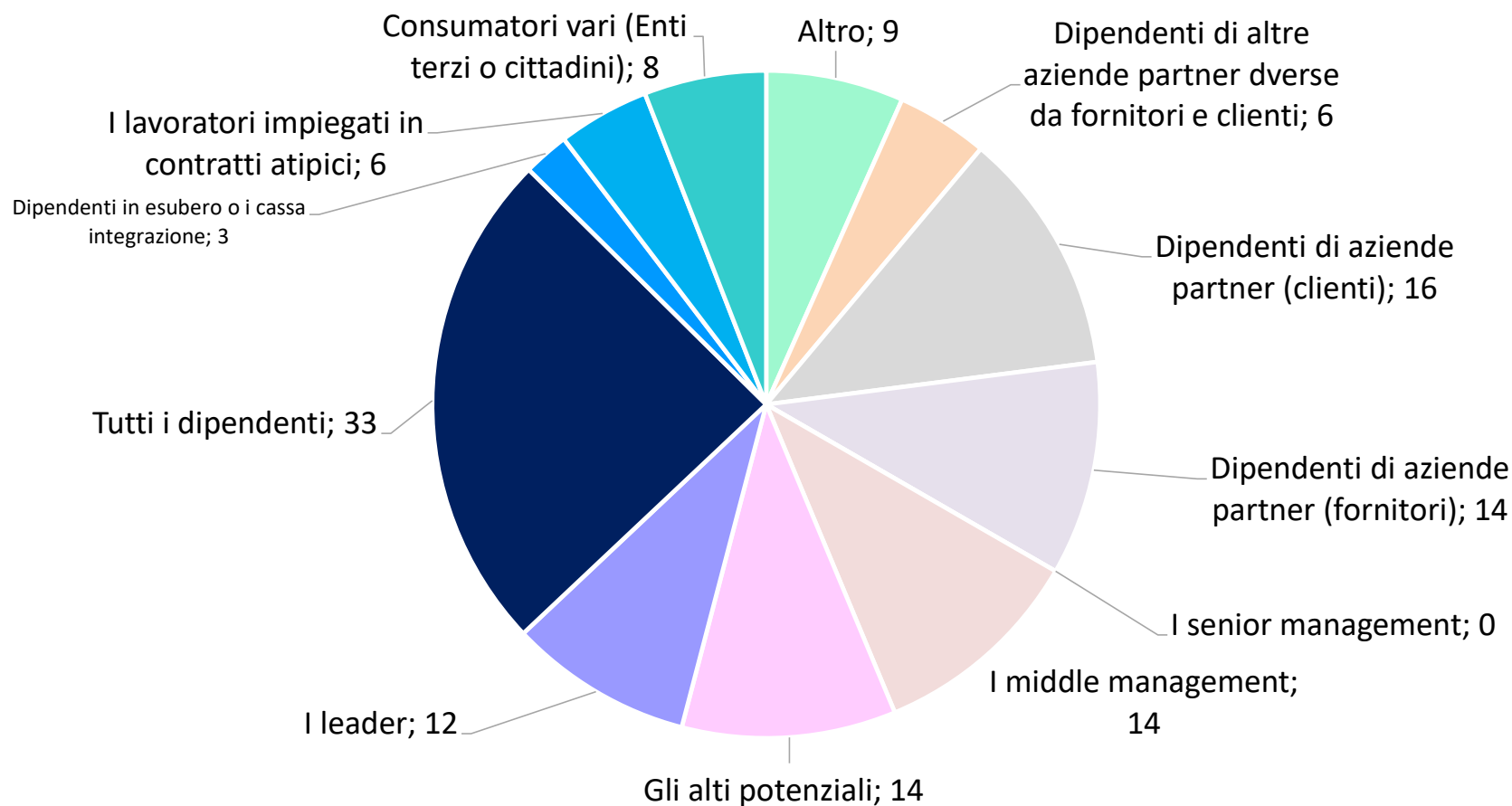
Collocazione della CA nell'organigramma aziendale



(Assoknowledge 2023)

Destinatari delle attività

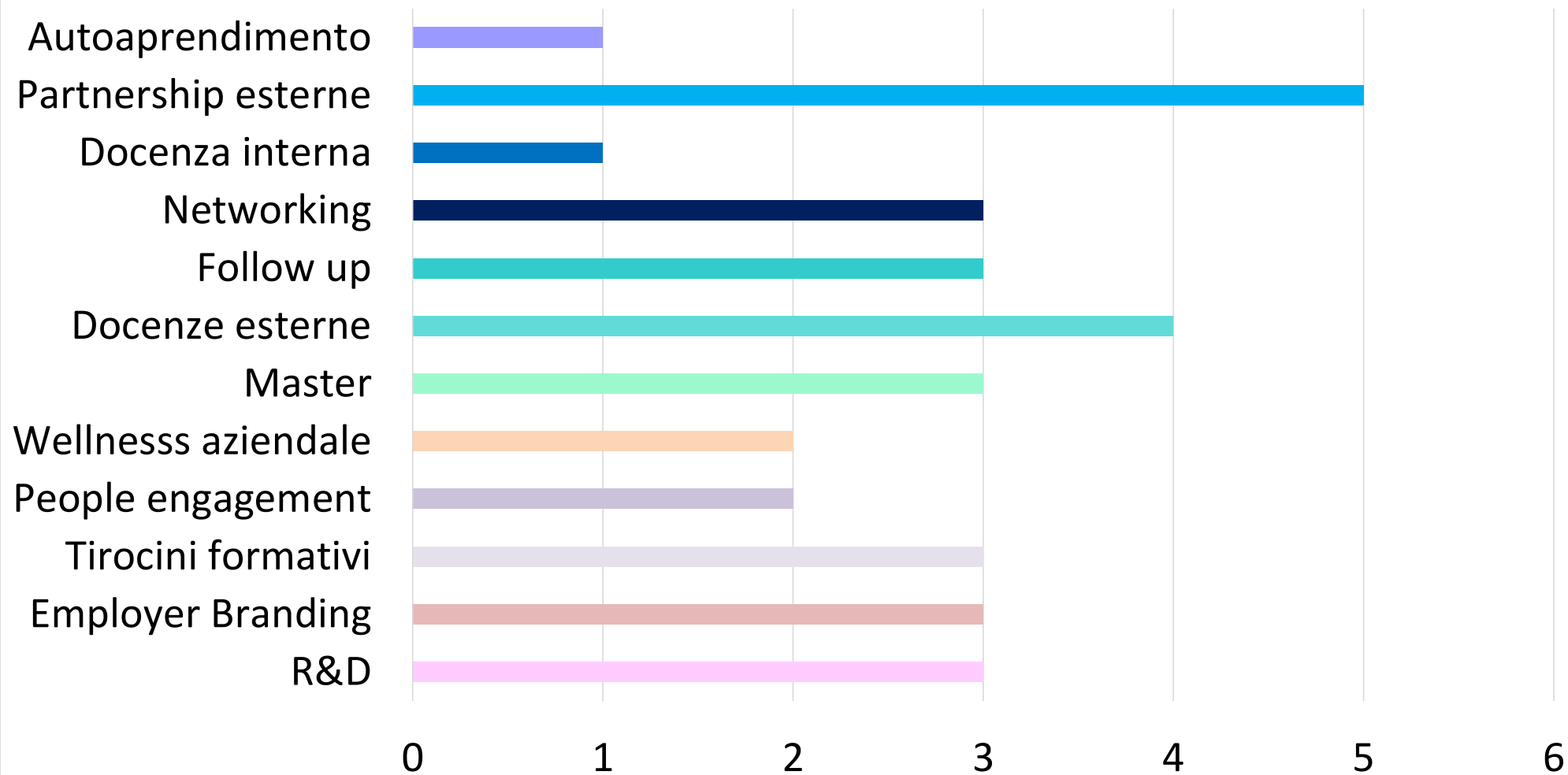
*più di una risposta



(Assoknowledge 2023)



Attività principali svolte dalle CA

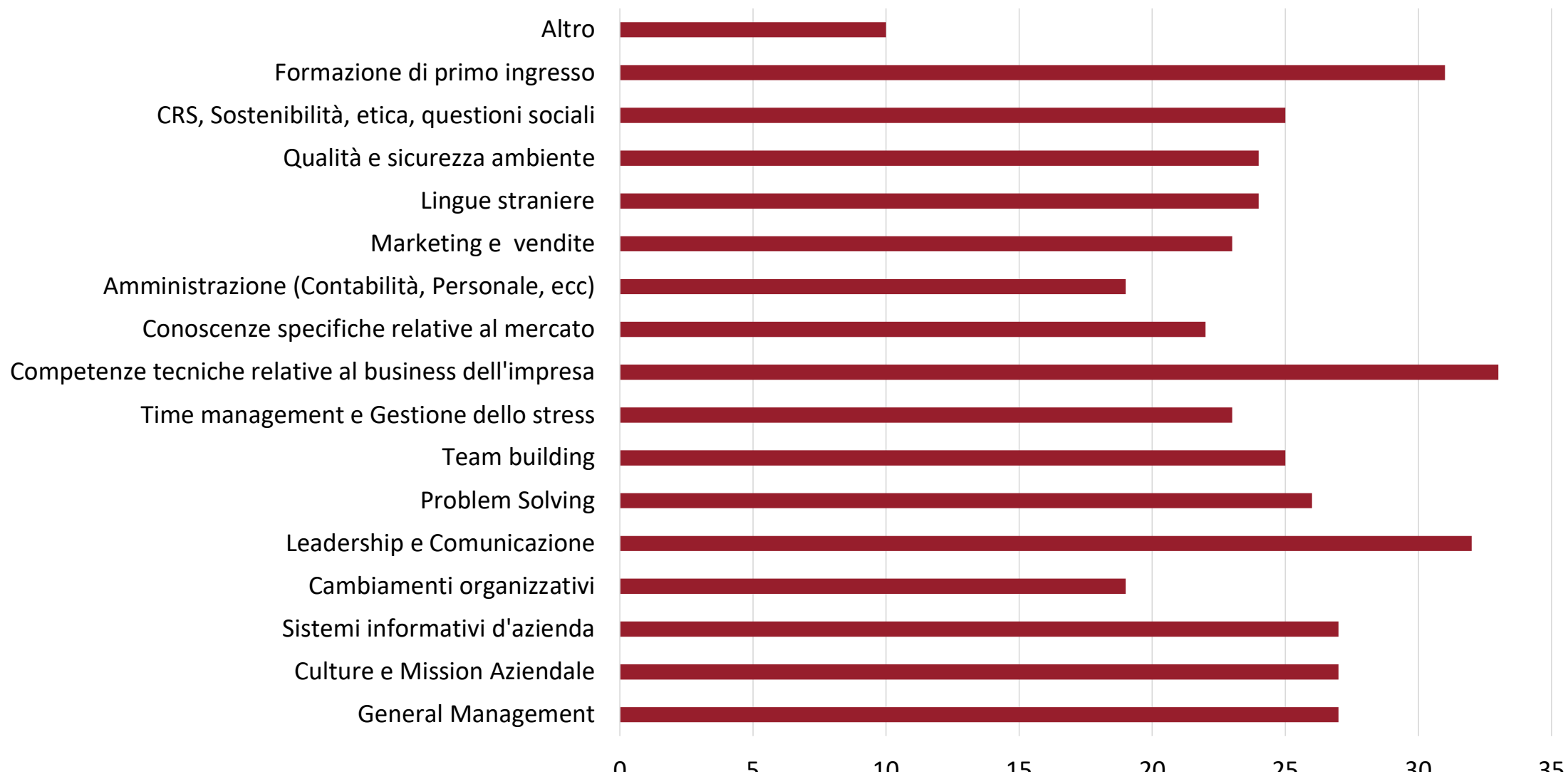


(Assoknowledge 2023)

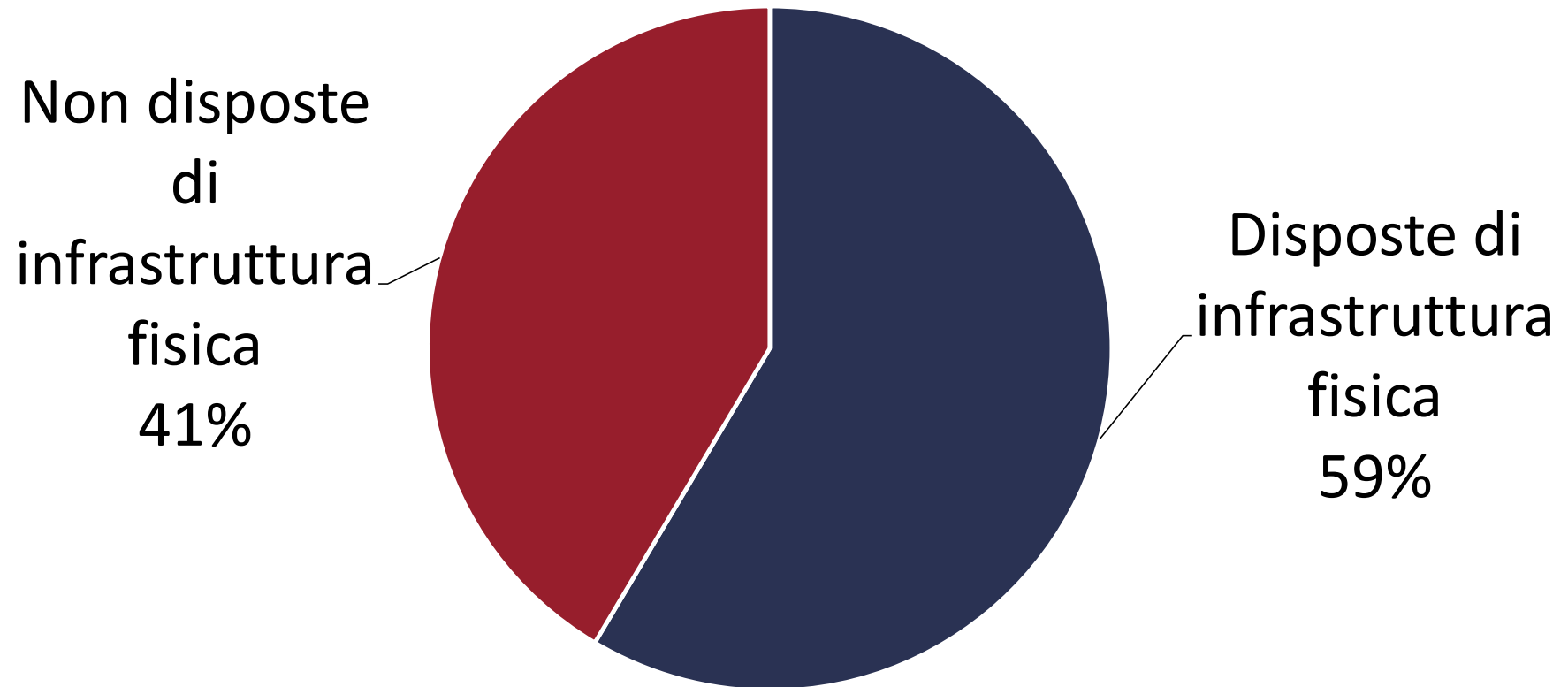


(Assoknowledge 2023)

Contenuti tipici delle attività formative possibile più di una risposta



Esiste un'infrastruttura fisica dedicata alla CA?

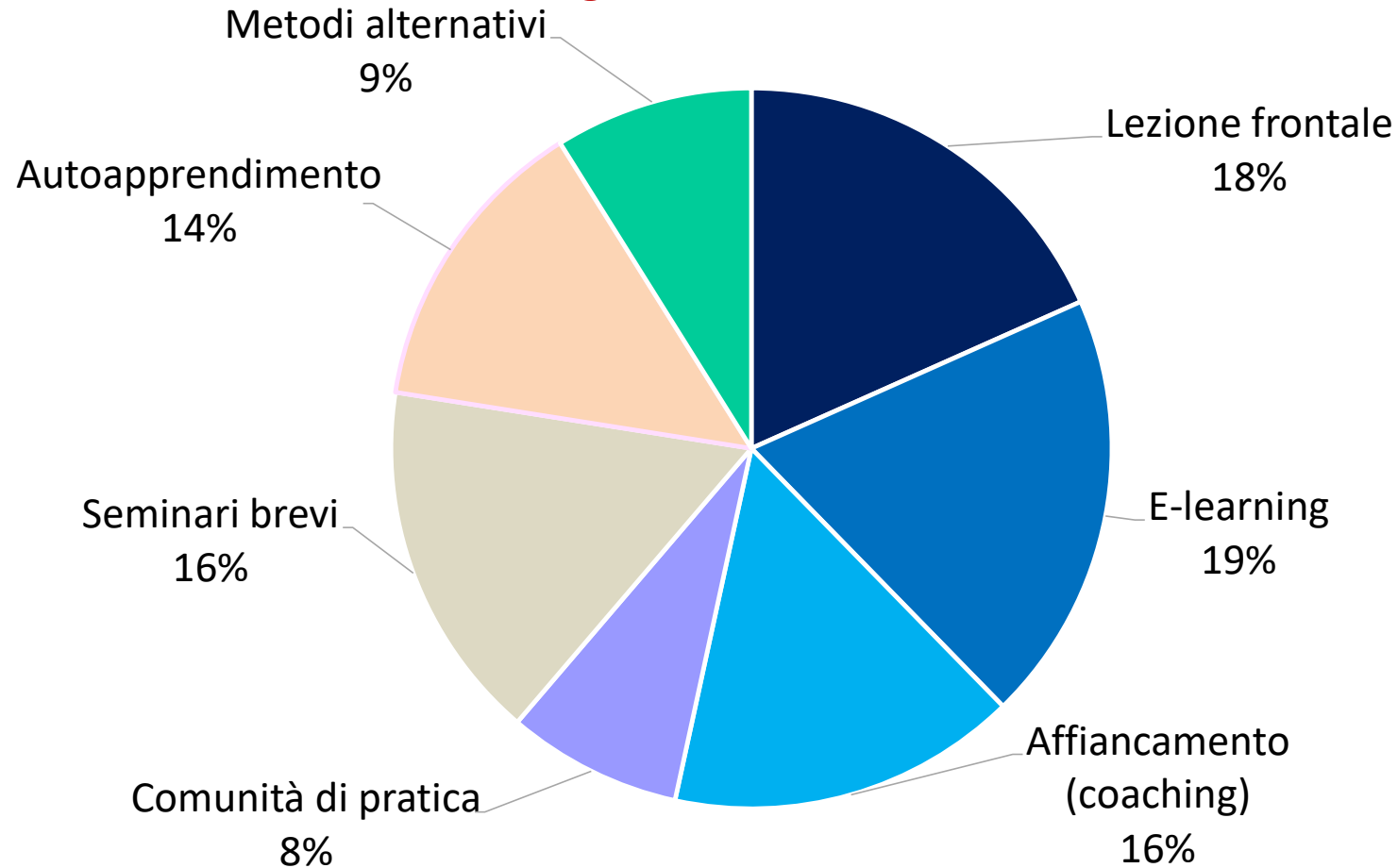


(Assoknowledge 2023)



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

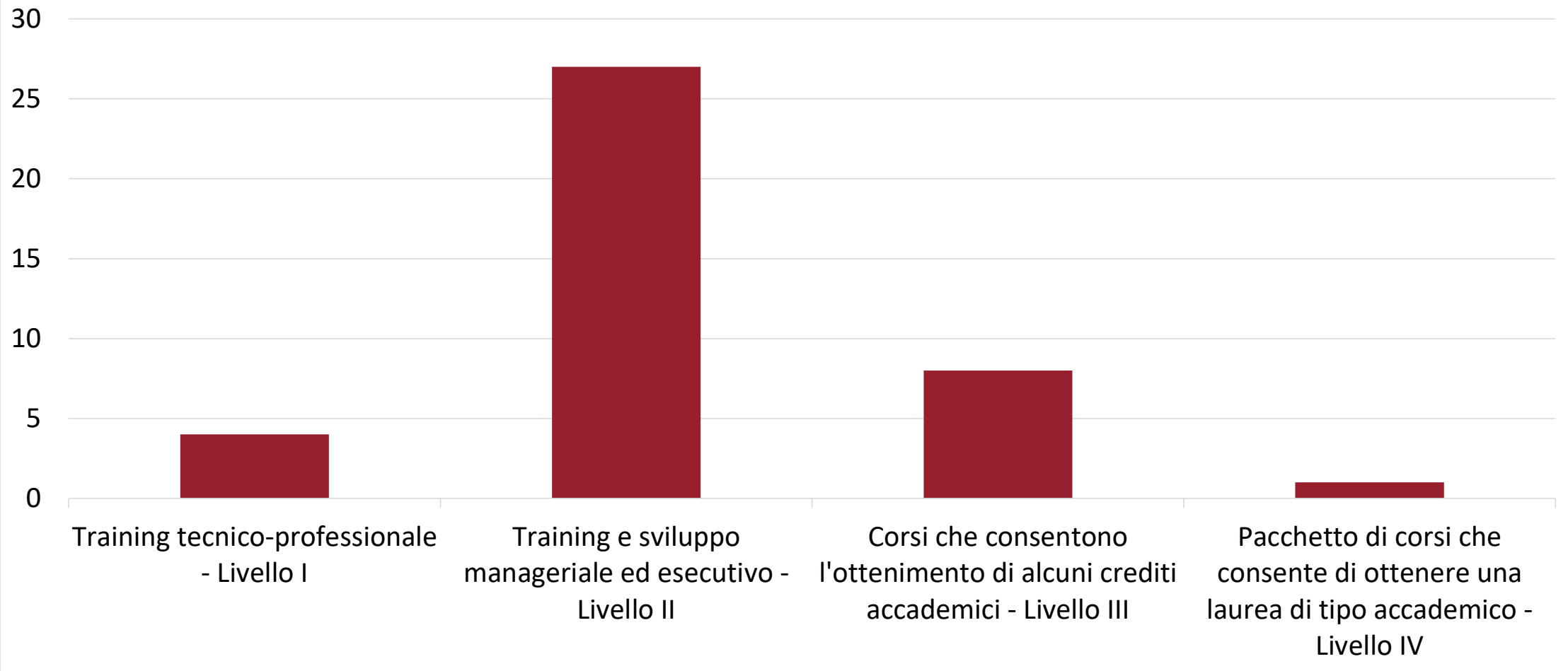
Modalità di svolgimento delle attività formative



(Assoknowledge 2023)



Scala di Allen



(Assoknowledge 2023)



Suggerimenti – In sintesi

1

Passare dalla produzione di conoscenza alla disponibilità di competenze

2

Integrare nei programmi le competenze cosiddette “soft”, relazionali, della personalità del lavoratore e dell’interpretazione della realtà (*sensemaking*)

3

Valorizzare forme di collaborazione tra soggetti di diversa provenienza

4

Valutazione e accreditamento delle esperienze in corso



LE CORPORATE ACADEMY A SUPPORTO DELLO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO NEI SISTEMI TERRITORIALI DI PMI

di Domenico Barricelli, Giuseppe Cappiello

*Corporate Academies Supporting Human Capital Development
in SME Territorial Systems*

Le academy delle imprese rappresentano una novità significativa nel panorama italiano della formazione continua e possono costituire un nodo significativo della rete di attori che contribuiscono allo sviluppo del capitale umano di un territorio. Le corporate academy in molti casi sono strutture di eccellenza istituite dalle imprese, che investono, innovano e sono di supporto allo sviluppo delle conoscenze e competenze; pertanto, ambiscono ad essere incluse a pieno titolo tra gli attori del sistema di offerta formativa.

Il presente contributo illustra i risultati emersi da una ricerca esplorativa sul fenomeno delle academy aziendali, con l'obiettivo di individuare le diverse caratterizzazioni ed esperienze.

L'analisi ha inteso, in particolare, collocare lo sviluppo delle corporate academy nel contesto delle trasformazioni in corso nel sistema della formazione continua. I risultati indicano che le academy italiane crescono in termini numerici, sviluppano esperienza e si aprono alle collaborazioni con altri soggetti del territorio rendendo più permeabili i confini dell'impresa.

Parole chiave: academy aziendale, capitale umano, transizione digitale, formazione continua.

Corporate academies represent an important new element of the Italian continuing education scenario, and can constitute a significant feature of the network of actors contributing to the development of human capital of an area. Corporate academies are often top-ranking structures set up by companies, which invest, innovate, and support the development of knowledge and skills, and therefore aim to be included among the actors of the training offer system.

This article presents the findings of an exploratory research on the phenomenon of corporate academies, with the aim of identifying the different features and experiences.

The analysis was aimed, in particular, at framing the development of corporate academies within the context of the ongoing transformations occurring in the continuing education system. The findings point out that the number of Italian academies is growing and that they are gaining more and more experience, as well as opening up to cooperation patterns with other territorial actors, making the boundaries of the company more porous.

Keywords: corporate academy, knowledge management, digital transition, continuous training.



GRAZIE

giuseppe.cappiello@unibo.it



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA