

mostre, fiere e convegni

Campagna nazionale Gruppo Galgano, la testimonianza del mondo Barilla

Si è conclusa lo scorso novembre la 24ª edizione della Campagna nazionale qualità e innovazione "Noi ci siamo", ideata e promossa dal Gruppo Galgano.



Da sinistra, Vincenzo De Falco, partner del Gruppo Galgano, e Paolo Forlano, plant manager dello stabilimento di Melfi di Barilla

L'obiettivo della manifestazione è quello di ricordare il valore di qualità e innovazione, intesi come modello a tendere verso l'eccellenza.

"Quattro leve per crescere: qualità, innovazione, empowerment e leadership" è stato il leitmotiv che ha sottolineato la Campagna Galgano 2012.

"Quando si tratta il tema dell'innovazione è importante parlare di innovazione culturale – ha dichiarato Mariacristina Galgano, amministratore delegato del Gruppo – Non solo dal punto di vista tecnologico,

ma anche dal quello culturale, l'innovazione è il cuore dell'azienda. La qualità è invece il frutto del desiderio di fare miglioramenti, un modello a tendere verso l'eccellenza.

Empowerment e leadership, infine, sono le condizioni per creare quel contesto che permette di far fiorire qualità e innovazione. Empowerment significa, infatti, mettere in grado le persone di migliorare il proprio lavoro con un metodo e una forma organizzativa finalizzata ad implementare i suggerimenti e i miglioramenti. La buona leadership sa guidare il grande processo del cambiamento, investe nella formazione delle persone, che devono imparare a trarre insegnamenti dagli errori, sa immergersi nella realtà, cerca le cause e non i colpevoli, sa capire il contesto e sa trovare soluzioni semplici, anche in situazioni complesse perché, come diceva Leonardo, la semplicità è l'estrema forma di eleganza!"

Fra le testimonianze aziendali, riportiamo quella di Paolo Forlano, plant manager dello stabilimento di Melfi di Barilla. "A Melfi – ha affermato – ogni giorno vengono prodotte più di 600.000 unità di consumo: la qualità deve essere al 100% e lo zero difetti è il nostro obiettivo. Oggi più che mai, le persone che ci accordano la loro fiducia, acquistando i nostri prodotti, li conoscono profondamente. Per questa ragione, quando forniscono dei suggerimenti sulla qualità del prodotto finito, le loro osservazioni vengono trasmesse ai nostri professionisti interni attraverso un sistema di comunicazione, dando luogo ad un percorso di miglioramento che coinvolge tutta l'azienda. In particolare, le aree di miglioramento si focalizzano sulla qualità del prodotto, sulla produttività e sulle metodologie di analisi dei problemi. Si è puntato molto sulla formazione sia del management che del personale di linea, che diventa esso stesso problem solver. L'approccio del team è diventato quindi di tipo inter-funzionale, con una maggiore profondità a tutti i livelli. Questi elementi hanno contribuito ad un reale coinvolgimento del personale, sia nelle scelte tecniche che operative. Ogni giorno vengono condotte riunioni strutturate con gli operatori sullo stato attuale delle idee da realizzare, alla ricerca del miglioramento continuo (analisi condotte con i 5 whys e la fishbone analysis). Risulta imprescindibile, per la cultura aziendale Barilla, la valorizzazione delle idee. Tutte le attività sono spiegate in modo che siano alla portata di tutti: ciò permette ad ognuno di essere coinvolto nell'azione di miglioramento. Il percorso di lungo termine condotto ha contribuito al progetto aziendale denominato Mib (Made in Barilla): un programma globale di eccellenza delle operations, avente lo scopo di creare un modello globale di riferimento per i processi di manufacturing basato sulle best practices interne/esterne, creando nel contempo un network efficace capace di diffondere il modello di riferimento in tutto il mondo Barilla".

"I risultati ottenuti – ha concluso Forlano – fanno capire che il coinvolgimento del personale contribuisce a risolvere problemi ritenuti quasi fisiologici; senza ricorrere necessariamente a costosi investimenti tecnici, sono le persone a fare la differenza. Occorre saperle metterle a loro agio permettendo di esprimere le proprie idee sui processi e sull'organizzazione. Non bisogna aver paura di chiedere idee e suggerimenti alle nostre persone: le persone ti sorpremono sempre, il vero limite sovente è in noi stessi".