

Globe

+GF+

Il magazine globale per i collaboratori di GF

03/22

Con
cartoline



Le nostre differenze sono la base del nostro successo. Esempi dal mondo GF mostrano in modo evidente come diversità e inclusione mettano le ali alle nostre attività quotidiane.

FESTEGGIARE I PICCOLI SUCCESSI

Quello che Kurt Schneider di GF Machining Solutions ha imparato su come gestire la pressione e le critiche **23**

IL FUTURO È GRANDE

Come GF Casting Solutions contribuisce a plasmare le nuove tendenze e aumenta l'efficienza in produzione **26**

ENERGIA DALL'ACQUA SALATA

Ecco in che modo l'azienda danese SaltPower collabora con GF Piping Systems per produrre energia pulita tramite osmosi **32**

HELLO!

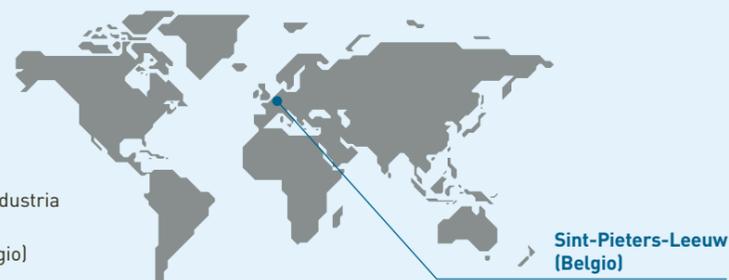
Parte di una grande famiglia

In che modo viviamo i valori GF nella vita quotidiana? Hannelore Watelle ha sentito che il suo ancor giovane team in Belgio si è preso cura di lei sin dal primo momento.



Hannelore Watelle

Posizione: Account Manager Industria
Divisione: GF Piping Systems
Sede: Sint-Pieters-Leeuw (Belgio)
In GF dal: 2022



Negli ultimi mesi, GF Piping Systems in Belgio ha dato il benvenuto a un gran numero di nuovi collaboratori.

La foto qui sopra ritrae cinque di loro. Anch'io sono una dei fortunati e ho iniziato a lavorare come Account Manager Industria. Il nuovo acquisto più giovane è il nostro Country Manager, con cui abbiamo instaurato un rapporto di supporto reciproco. Nella foto lo "sosteniamo" nel vero senso della parola!

Insieme possiamo ridere e cogliere le occasioni, ma anche incoraggiarci a vicenda quando si presenta un proble-

ma. Non sono solo le persone in questa foto che si aiutano e si prendono cura le une delle altre, ma le colleghe e i colleghi di tutto il mondo sono sempre pronti a dare una mano. È una sensazione tangibile: ne sono un esempio gli interlocutori e le interlocutrici nei centri elaborazione dati, i product manager internazionali e molti altri.

Non vedo l'ora di incontrare altre persone in occasione del prossimo Mystery Coffee di GF. In GF siamo una grande famiglia e qui ne potete vedere una piccola parte. ■



E tu?

In che modo vivi i valori GF nella tua vita quotidiana?
Faccelo sapere con una foto. Inviaci la tua foto con una buona risoluzione (~2 MB) insieme a una breve descrizione di quel momento all'indirizzo:
globe@georgfischer.com

EDITORIALE

Su un terreno ispiratore

Cari colleghi di GF,

poco prima dell'inizio delle vacanze, la mia famiglia ed io abbiamo deciso di trovare sollievo dalla calura estiva sulla costa e abbiamo scoperto una zona incantevole vicino a Utrecht, nei Paesi Bassi. C'era però qualcosa che non sapevamo: la nostra vacanza coincideva con la settimana del "pride"! Così ad Amsterdam ci siamo ritrovati quasi per caso al centro di una gigantesca e variopinta ondata di persone, la città era in fermento, le navi festose vibravano nei canali al ritmo della musica, l'atmosfera era meravigliosamente allegra. Per farla breve, eravamo finiti al centro della più grande parata del pride di tutta Europa! Manifestazioni di questo tipo e di questa portata sono sicuramente uno dei modi più entusiasmanti di dimostrare che la diversità è benvenuta.

Le impressioni che ne ho ricavato mi fanno riflettere su GF: coriandoli e pareti degli uffici decorate con colori vivaci non appartengono (ancora) alla nostra quotidianità. Ma a che punto siamo oggi, come gruppo industriale fondato all'inizio del secolo scorso, per quanto riguarda diversità e inclusione? Quanto saldamente è radicata in noi una ben accetta eterogeneità? La nostra convivenza appare ricca di sfaccettature e motivante? Queste sono le domande che affrontiamo nella sezione "In evidenza" di questa edizione.

Una piccola anticipazione: solo recentemente GF ha emesso una direttiva valida per tutto il gruppo che afferma con forza i nostri principi guida per diversità, impegno e inclusione.

Buona lettura!

Isabel Proske
Project Manager Globe



Quali sono le vostre esperienze in ambito di diversità e inclusione in GF? Cosa ne pensate dell'ultima edizione di Globe? Come utilizzate le cartoline di questo numero della rivista? Non vediamo l'ora di ricevere le vostre personali impressioni, quindi scrivete:

globe@georgfischer.com



Chi conosce la ex dipendente di GF?

A pagina 38 vi mostriamo la foto di una collega che ha svolto una formazione in GF nel 1963. Purtroppo non conosciamo il suo nome. Se la conosci o puoi fornirci qualche indicazione, ti preghiamo di contattare la redazione di Globe all'indirizzo:
globe@georgfischer.com

CON CONTRIBUTI DI

Pia Bublies

Crea cartoline, animazioni e grafiche fantastiche. Lavora per Die Zeit e ora anche per Globe. **16**



Major Tian

Il reporter vive in Cina e da febbraio 2019 scrive per Globe dall'Asia. **24 e 30**



Ian Teh

Il fotografo della rubrica "In Evidenza" ha lavorato per National Geographic, The New Yorker e Bloomberg. **08**



IN EVIDENZA



08

I team eterogenei sono più innovativi e performanti, e i collaboratori sono più felici. Nei nostri articoli della rubrica "In evidenza" analizziamo i temi della diversità e dell'inclusione sotto tutti i punti di vista e mostriamo come vengono messi in pratica questi valori in GF e come questo faccia progredire l'azienda.

PERSONE

23

Il mio team: "Collaborazione: ecco la migliore risposta a insicurezza e imprevisti"

Sean Yang
Responsabile acquisti presso GF Casting Solutions



20

Cade Daley non è un vigile del fuoco né un operatore della protezione civile. Tuttavia, quando un tornado ha devastato la sua città natale, non ha esitato e ha subito prestato aiuto. È il nostro eroe segreto.



Globe è disponibile anche online!

L'edizione Globe sempre in tasca all'indirizzo:

globe.georgfischer.com

CREAZIONI

26

Le carrozzerie dei veicoli sono composte da un numero sempre più piccolo di parti sempre più grandi. Il trend si chiama Big Casting e GF Casting Solutions contribuisce a dargli forma. Maggiori informazioni in "I nostri mercati".



CURIOSITÀ



32

In Danimarca, SaltPower vuole produrre corrente elettrica con l'aiuto di GF Piping Systems. Entusiasmanti dettagli in "I nostri clienti".

37

Che cosa ha a che fare GF Piping Systems con la produzione del vino? Scopri lo in "Qui c'è lo zampino di GF".



EDIZIONE 03/22

SOMMARIO

IN EVIDENZA

08 Diversità e inclusione
Esempi provenienti da tutto il mondo mostrano come GF supporta la diversità.

16 Infografica
La nostra grafica mostra come diversità e inclusione facciano progredire le aziende.

18 Il parere dell'esperto
Un esperto di diversità spiega come è possibile sfruttare al meglio il potenziale di un team.

19 La vostra opinione
Quattro collaboratori GF svelano cosa significano per loro diversità e inclusione.

PERSONE

20 Il mio eroe segreto
Cade Daley non ha esitato a mettersi a disposizione quando i tornado hanno devastato la sua città natale.

23 La mia esperienza di vita
Kurt Schneider di GF Machining Solutions ha imparato molto su come gestire la pressione e le critiche.

24 Un team forte
Durante la pandemia, in Cina una nuova sede è stata resa operativa a tempo di record.

CREAZIONI

26 I nostri mercati
GF Casting Solutions contribuisce a plasmare una nuova tendenza produttiva per i componenti auto.

29 Laboratorio di idee
Una piattaforma digitale di GF Machining Solutions offre un efficiente servizio clienti 24 ore su 24.

30 In loco
Siccome una sede di GF in Cina era diventata troppo piccola, a 280 chilometri di distanza è sorta una "super fabbrica" a tempo di record.

CURIOSITÀ

32 I nostri clienti
SaltPower produce energia elettrica tramite osmosi con l'aiuto di GF.

36 Lo sapevi?
GF Casting Solutions non deve più scattare foto per avere le immagini dei suoi prodotti. Sono sufficienti i dati.

37 Qui c'è lo zampino di GF
In Australia, i prodotti di GF Piping Systems contribuiscono alla produzione del vino.

INTRO/E PER FINIRE

02 Hello!
06 In breve
38 Viaggio nel tempo
39 A fine giornata

IN BREVE

Un impianto solare produce energia per la sede di GF Machining Solutions a Langnau (Svizzera).



Sempre più sostenibili, un passo dopo l'altro

Le sedi svizzere di GF Machining Solutions migliorano la propria sostenibilità attraverso l'efficienza energetica e l'utilizzo di energie rinnovabili. Gli apprendisti della sede di Langnau, ad esempio, collaborano a un progetto per rendere il sito più sostenibile e hanno aiutato a montare un impianto fotovoltaico sul tetto del padiglione per l'assemblaggio. A partire dalla fine del 2022, anche nella sede di Bienne l'energia elettrica sarà prodotta con un impianto solare.

A Losone è stato da poco inaugurato un edificio riqualificato: il nuovo impianto adiacente alla struttura esistente ha un isolamento migliore che consente di ridurre la dispersione di calore e ottimizzare l'efficienza energetica. Inoltre, il sistema di riscaldamento è stato convertito da olio combustibile a metano.



Maggiori informazioni?

Desideri saperne di più sulla sostenibilità in GF? Il codice QR ti reindirizzerà direttamente al Rapporto di sostenibilità 2021.



Successi garantiti

GF Central Plastics LLC di Shawnee (USA) festeggia i successi nell'ambito della sicurezza. Hanno lavorato per 1.200.000 ore senza che si verificassero incidenti sul lavoro con tempi di inattività. In un reparto di Shawnee non avvengono infortuni e incidenti da ben cinque anni. La novità è un Comitato di sicurezza in tutti i turni (foto). La sede è stata premiata per il suo impegno e in occasione dell'HR Summit ha ottenuto il Global Employment Engagement Award e la ricertificazione per il VPP (Voluntary Protection Programs). L'Oklahoma Safety Council l'ha inoltre insignita del Pinnacle Safety Award come una delle migliori aziende dello Stato nel campo della sicurezza.



Nuova rete intranet per tutti: sempre e ovunque

Con la nuova intranet, GF mette a disposizione dei suoi collaboratori di tutto il mondo una piattaforma di comunicazione centrale. L'accesso, che sarà possibile tramite app, browser e MS Teams, avverrà in fasi diverse e, a partire dal 2023, GF lo consentirà anche a tutti gli utenti a cui era precluso in precedenza. Grazie a una funzione di traduzione automatica, la piattaforma sarà disponibile in tutte le lingue di GF. Il sistema intende semplificare ulteriormente uno scambio che vada oltre i confini tra le divisioni e i Paesi.



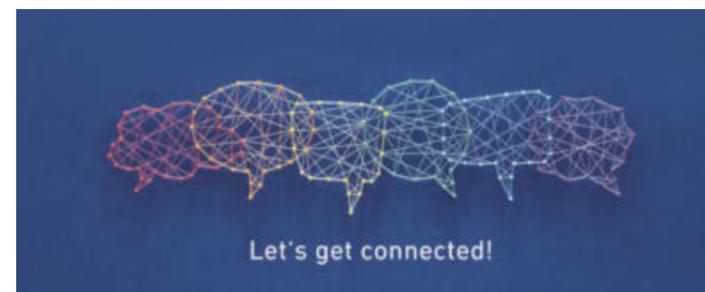
Un'estate all'insegna delle fiere

Dopo una lunga pausa, GF Casting Solutions partecipa di nuovo in presenza a prestigiose fiere di settore. All'Euroguss, uno dei saloni più grandi e importanti per i professionisti della pressofusione, la divisione ha intrattenuto vivaci scambi con i propri clienti sui prodotti per il settore automotive. Al CastForge, il team ha mostrato soluzioni per l'industria dei fuoristrada, mentre al Farnborough International Airshow ha presentato la propria gamma realizzata con il processo di fusione di precisione e l'additive manufacturing.

Un anno di Culture Movement

Il Culture Movement festeggia il suo primo anniversario. Sin dal suo avvio, un anno fa, il movimento ha raggiunto un numero sempre maggiore di colleghe e colleghi e procede a pieno ritmo. Il Culture Movement intende dare vita ai nuovi valori di GF e rafforzare la cultura vincente all'interno dell'azienda. Nel frattempo, sono stati formati più di 200 Change Agent provenienti da tutte le divisioni e aree geografiche. Oltre 1.100 dipendenti hanno sperimentato, insieme al loro team, come mettere in pratica i valori di GF nella vita quotidiana. E l'avventura continua. Al momento stiamo lavorando ad altre iniziative.

“Chiacchierate Mystery Coffee” in tutto il globo



Createvi una rete globale con Mystery Coffee! Dalla scorsa primavera, i collaboratori di GF Piping Systems possono accettare questo invito e sfruttare le cosiddette “Chiacchierate Mystery Coffee” per conoscere, su base del tutto casuale, colleghe e colleghi della loro divisione sparsi in tutto il mondo con

cui non hanno ancora avuto alcun contatto durante le normali attività quotidiane. Il formato Mystery Coffee offre ai dipendenti la possibilità di ampliare la loro rete globale. In questo modo, possono imparare gli uni dagli altri, condividere esperienze e collaborare in futuro in maniera più efficiente.

Chi desidera partecipare, può iscriversi online all'indirizzo: <https://gfps.mysterycoffee.com/>

La ERP TranS/4mation è in partenza

GF rinnova il proprio panorama ERP in tutto il mondo! ERP significa 'Enterprise Resource Planning' e rappresenta il cuore dei processi aziendali di GF sulle piattaforme digitali. L'innovazione e l'automazione dei sistemi ERP apportano un notevole contributo alla strategia 2025 nell'ambito della crescita vantaggiosa. Il programma ERP TranS/4mation è diffuso in tutta GF ed è comune a tutte le divisioni. È implementato dai team di IT e Business e intende creare la base per nuovi modelli operativi. Stay tuned!



900 persone partecipano ai festeggiamenti



Il 29 settembre circa 900 collaboratori di tutte le divisioni hanno partecipato alla festa della sede di Sciaffusa (Svizzera). Dopo una pausa di due anni dovuta al coronavirus, finalmente è stato possibile incontrarsi di persona. In un discorso tenuto insieme, Andreas Müller, Joost Geginat e Carlos Vasto hanno dato il benvenuto agli ospiti. Il team del Culture Movement ha movimentato la serata in con un esperimento a sorpresa che ha coinvolto ed entusiasmato i presenti.

IL VOSTRO FEEDBACK

Imparare dai festeggiati



DOMANDA:

Caro team di Globe,

sarebbe bello che in Globe ci fosse una rubrica che parlasse di compleanni speciali o di anniversari di colleghe e colleghi che lavorano da molto tempo in GF, eventualmente anche con un piccolo trafiletto in cui dicono cosa apprezzano dell'azienda e cosa invece migliorerebbero e perché. In questo modo, potremmo imparare qualcosa da persone esperte e avere anche delle impressioni personali.

Partecipante

al sondaggio lettori di Globe 2021

RISPOSTA:

Gentile collega,

ti ringraziamo per la tua opinione, ricca di spunti. Hai sollevato un aspetto molto importante nonché uno degli obiettivi che ci poniamo con Globe: rafforzare lo scambio tra le persone, superando naturalmente anche le differenze di età. Al momento stiamo valutando diverse possibilità per raggiungere questo obiettivo nel migliore dei modi. Utilizzare gli anniversari speciali di colleghe e colleghi con esperienza come spunto per un approccio che coinvolga tutte le generazioni è sicuramente un'idea fattibile, che terremo in considerazione.

D'altronde, ci affidiamo soprattutto alle proposte dei nostri lettori e delle nostre lettrici per trovare argomenti entusiasmanti.

La redazione di Globe



E tu?

Anche tu vuoi esprimere la tua opinione su Globe oppure rivolgere una domanda alla redazione? Scrivici un'e-mail a: globe@georgfischer.com

Che cosa portano diversità e inclusione alle aziende

Le opportunità di diversità e inclusione in cifre
Pagina 16

Perché abbiamo bisogno di diversità e inclusione

Intervista con l'esperto di ambienti aziendali eterogenei
Pagina 18

Come vediamo diversità e inclusione

Quattro opinioni su diversità e inclusione in GF
Pagina 19

Sfaccettata ma un'unica GF

IN EVIDENZA: diversità e inclusione rendono le aziende più innovative, più produttive e di maggiore successo. GF ha la possibilità di sfruttare il potenziale di oltre 15.000 colleghe e colleghi in 34 Paesi diversi. Esempi provenienti da tutto il mondo mostrano come l'azienda supporti diversità e inclusione.

Gli obiettivi comuni superano i confini geografici e linguistici e creano legami. Come nel team globale di Salute, sicurezza e ambiente di GF Casting Solutions, un gruppo di circa 25 collaboratori provenienti da 13 sedi di GF in Cina, Germania, Austria, Svizzera e Romania che da luglio 2021 si impegna a ridurre gli effetti sull'ambiente dei nostri stabilimenti e a promuovere una cultura della sicurezza. Sin dalle prime videoconferenze con le colleghe e i colleghi, che a volte si trovano a migliaia di chilometri di distanza e vivono in ambiti culturali diversi, il team ha sviluppato una collaborazione online basata su fiducia e rispetto reciproci, come spiega Zackary Welch del team per la sostenibilità di GF Casting Solutions: "Le prime sessioni di brainstorming hanno evidenziato come ci troviamo ad affrontare le stesse sfide, anche se sono espresse in lingue diverse. Questo ha portato a una comunicazione sempre più aperta su approcci improntati alle migliori prassi e la ricerca di stimoli concreti nella cerchia dei colleghi", aggiunge. Zackary si è ben presto reso conto che la diversità del team rappresenta una grande opportunità, quando le condizioni quadro sono gestite in maniera flessibile.

Essere semplicemente parte della comunità

"Diversità" indica lo spettro delle differenze umane, tra cui, a titolo indicativo ma non esaustivo, razza, origine etnica o nazionale, genere, identità di genere, espressione di genere, orientamento sessuale, età, ceti sociali, capacità o caratteristiche fisiche o mentali, sistema di valori religiosi o etici e convinzioni o associazioni politiche. L'inclu- →

Sfruttare le differenze

Il team eterogeneo come quello di GF Piping Systems di Kuala Lumpur (Malesia) con Michele Tey, Cathy Pang, Mahdi Malik e la responsabile marketing Nina Diethelm (da sx a dx) imparano molto gli uni dagli altri e dalle proprie diversità.



1: Zackary Welch, responsabile sostenibilità presso GF Casting Solutions, parla con il suo team in videoconferenza.

2: Il team per la sostenibilità di GF Casting Solutions è composto complessivamente da 25 collaboratori provenienti da 13 sedi.

Del
36%

più redditizie rispetto alla media: è il risultato delle aziende che già oggi puntano chiaramente sulla diversità e che hanno più donne e maggiore varietà etnica in posizioni dirigenziali. La semplice presenza di più donne tra i dirigenti aumenta il profitto già del 25 per cento.



“Non bisogna lavorare per eliminare le peculiarità individuali, ma piuttosto integrarle”

Zackary Welch
Responsabile sostenibilità presso
GF Casting Solutions

sione si riferisce alla creazione di un ambiente di lavoro in cui tutte le persone vengono trattate in maniera corretta e rispettosa, hanno parità di accesso a opportunità e risorse e si sentono incoraggiate a contribuire appieno al successo dell'azienda. In base allo studio "Diversity wins: How inclusion matters" della società di consulenza aziendale McKinsey, i team eterogenei sono più produttivi e innovativi e la diversità rappresenta un vero fattore di successo. Senza dimenticare che in un ambiente che favorisce l'integrazione i collaboratori si sentono più coinvolti. L'obiettivo è gestire in maniera consapevole i pregiudizi inconsci, i cosiddetti "unconscious biases". Grazie alle iniziative come i programmi di formazione sugli argomenti "Women in Leadership" e "Unconscious Bias" per i collaboratori coinvolti nel processo di assunzione, GF intende rafforzare la consapevolezza sulla diversità e favorirne la diffusione.

Inoltre, avere team internazionali significa avere anche modi di pensare e lavorare diversi che possono

contribuire a rendere più variegati gli approcci alle soluzioni. "Dopo una fase iniziale in cui abbiamo imparato a conoscerci, l'interesse allo scambio e la disponibilità a presentare i propri contenuti sono aumentati", racconta Zackary. Così si è creato un ambiente all'insegna della fiducia. "Tutti i membri del team, insieme, costruiscono le basi del nostro sistema di sostenibilità all'interno della divisione", aggiunge Zackary. "Quindi abbiamo spiegato quanto sia importante tutto questo per l'azienda e quale ruolo fondamentale giochino tutti i membri del team, soprattutto con la loro visuale sulle varie sedi".

Innovazione e nuove intuizioni

GF, in quanto azienda attiva a livello mondiale, si impegna a promuovere una maggiore diversità e inclusione su vari fronti. L'obiettivo: un ambiente di lavoro variegato che favorisca integrazione, ispirazione, collaborazione e innovazione e in cui i dipendenti abbiano la possibilità di conseguire prestazioni elevate. "Siamo convinti

25%

percento di tutte le nuove posizioni dirigenziali di GF sarà occupato da donne. Questo è l'obiettivo della strategia del Gruppo per il 2025. L'obiettivo è già stato superato nel 2021, raggiungendo una percentuale del 30 per cento.



che diversità e inclusione portino a innovazione e a nuove intuizioni e che aumentino la qualità e la forza di un'azienda", afferma Nesibe Bruggmann, Head of Corporate Learning & Development presso GF. "Oltre a stimolare un ambiente di lavoro sano ed efficace, è sensato anche da un punto di vista economico". Nell'ambito della "Strategia 2025", la direzione del Gruppo di GF si è posta obiettivi ambiziosi. Tra questi: assegnare il 25 per cento di nuove posizioni dirigenziali a donne, un target importante se si pensa che, in base al Gender Gap Report del World Economic Forum, al momento solo il 20 per cento delle posizioni da ingegnere è occupato da donne. In GF questo valore era già al 30 per cento nel 2021; questo significa che l'azienda ha già superato l'obiettivo nel primo anno della strategia quinquennale. Il Consiglio di Amministrazione è già composto per un terzo da donne ed è stata nominata un'altra collega; il 15 per cento dei nuovi Senior Manager eletti dovranno essere donne. GF vede la diversità come una preziosa fonte di talenti, creatività e innovazione e, di conseguenza, di prestazioni e processi decisionali migliori. In quanto azienda globale, GF offre ai dipendenti, ad esempio, la possibilità di maturare, nel corso della loro carriera, esperienze di vita e professionali in diversi Paesi. GF si impegna anche nella difesa di chiari valori, contenuti nel suo Codice di condotta aziendale, che comprendono, tra le altre cose, il rispetto reciproco e il divieto di qualsiasi forma di discriminazione. Inoltre, sostiene la diversità in tutti gli ambiti delle proprie attività. Tutto questo si riflette anche nella nuova Politica su diversità e inclusione →



Zackary Welch

Posizione:
Responsabile
sostenibilità
Divisione:
GF Casting Solutions
Sede:
Sciaffusa (Svizzera)
In GF dal:
2017

Come GF definisce la diversità e l'inclusione



Diversità

... include lo spettro delle differenze umane, tra cui, a titolo indicativo ma non esaustivo, razza, origine etnica o nazionale, genere, identità di genere, espressione di genere, orientamento sessuale, età, classe sociale, capacità o caratteristiche fisiche o mentali, sistema di valori religiosi o etici e convinzioni o associazioni politiche.



Inclusione

... significa la creazione di un ambiente di lavoro in cui tutte le persone vengono trattate in maniera corretta e rispettosa, hanno parità di accesso a opportunità e risorse e si sentono incoraggiate a contribuire appieno al successo dell'azienda.



Pregiudizio inconscio

...[in inglese: unconscious bias] include preconcetti inconsci che si riferiscono alle capacità e competenze di diverse persone o gruppi. Tra i suoi fondamenti e fattori determinanti troviamo:

- Esperienze personali
- Storie raccontate da altri
- Istruzione/educazione
- Mass media
- Influenza da parte delle istituzioni
- Impronta culturale
- Altri influenti esterni

di GF, adottata a livello di Gruppo. Al suo interno, vengono definiti ruoli e responsabilità al fine di garantire che il personale rappresenti meglio la diversità delle persone nell'ambiente di lavoro e che i dipendenti vengano coinvolti, siano soddisfatti delle loro mansioni, si sentano sicuri e vengano apprezzati per il contributo che apportano al successo dell'azienda.

GF ricerca sistematicamente nuovi talenti, a prescindere dal loro background: da tempo sono attivi una pianificazione strategica del ricambio generazionale e programmi per il personale con un elevato potenziale. Molte delle iniziative di GF supportano la crescita personale dei collaboratori: con Women@GFPS, ad esempio, l'azienda ha creato una rete per le donne di GF Piping Systems e con il format "Mystery Coffee" invita i collaboratori a mettersi in contatto con colleghe e colleghi di tutto il mondo e conoscere persone che non aveva-

“Ci consideriamo semplicemente persone con caratteri diversi e ognuno apporta il proprio speciale contributo”

Domingo Balangue
Responsabile di produzione presso GF Machining Solutions



Domingo Balangue

Posizione: Responsabile di produzione
Divisione: GF Machining Solutions
Sede: Chicago (USA)
In GF dal: 2018



no ancora incontrato. La dimostrazione che tutto questo funziona: in base a un breve sondaggio, almeno l'80 per cento dei dipendenti consiglia GF come datore di lavoro.

Un ambiente di lavoro basato sulla fiducia

“Diversità e integrazione non riguardano solo le Risorse Umane, ma anche la direzione aziendale e una parte dell'intero sviluppo dell'organizzazione”, commenta Nesibe. “La direzione aziendale è un presupposto fondamentale per consentire alle differenze di esprimere il loro potenziale e di aumentare il loro valore aggiunto. Come datore di lavoro, GF non si impegna solo a formare team eterogenei, ma anche a creare un ambiente di lavoro per tutti i dipendenti che sia costantemente improntato alla fiducia e psicologicamente sicuro, favorisca l'integrazione e di cui ognuno si senta parte, ottenendo il giusto riconoscimento e spazio”. Solo in questo modo, tutti possono dare il meglio ed esprimere il loro potenziale. Naturalmente si promuove anche l'integrazione di colleghe e colleghi con disabilità fisiche o mentali: negli USA, GF collabora con organizzazioni che aiutano queste persone a lavorare in ambiti che possono risultare utili alla nostra azienda. In Svizzera, numerose sedi assegnano regolari ordini a laboratori in cui lavorano persone con disabilità.

Per Julie Malizia, responsabile del servizio clienti presso GF Piping Systems negli USA, la diversità è un fondamento importante della crescita futura di GF. Nel contatto quotidiano con i collaboratori e i clienti, Julie



Mariana Mankova

Posizione: Tecnica di magazzino
Divisione: GF Machining Solutions
Sede: Chicago (USA)
In GF dal: 2018



Pablo Valentin

Posizione: Tecnico dei macchinari
Divisione: GF Machining Solutions
Sede: Chicago (USA)
In GF dal: 2019



Milan Bjelanovic

Posizione: Tecnico dei macchinari
Divisione: GF Machining Solutions
Sede: Chicago (USA)
In GF dal: 2019



1: In qualità di responsabile di produzione presso GF Machining Solutions, Domingo Balangue discute al mattino del programma della giornata.

2: I membri del team di Chicago hanno un background variegato.

3: Da destra a sinistra: Mariana Mankova, Pablo Valentin e Milan Bjelanovic mentre lavorano insieme.



è sempre consapevole del fatto che “a prescindere dal nostro background, siamo tutti uguali: siamo tutti esseri umani, con sogni e speranze, successi ed insuccessi. Ciò che ci distingue sono le nostre esperienze personali”. Un team eterogeneo è in grado di capire meglio le esigenze della clientela.

Persone con caratteri diversi

A Chicago, presso GF Machining Solutions, lavora un team composto da quattro persone che con il loro variegato background rappresentano tantissimi collaboratori dell'azienda: Milan Bjelanovic è un tecnico dei macchinari con 22 anni di esperienza che ama ballare e andare in bicicletta. Mariana Mankova, tecnica di magazzino che gestisce la spedizione e l'ingresso dei materiali, era una ballerina professionista in Bulgaria, il suo Paese di origine, e si è trasferita negli USA in età adulta. È una delle sole sei donne della sede. Il contatto con persone di culture diverse è per lei una fonte di ispirazione. La famiglia di Pablo Valentin è originaria del Messico. Nel tempo libero fa l'allenatore di baseball di una squadra di bambini e in GF, dove lavora come responsabile tecnico dei macchinari, garantisce che la produzione quotidiana avvenga secondo i programmi.

Domingo Balangue, responsabile di produzione, al mattino riunisce tutti per discutere del programma della giornata. Domingo è originario delle Filippine ed è arrivato in GF nel 2018. “Ci consideriamo semplicemente persone con caratteri diversi e ognuno apporta il proprio speciale contributo,” spiega. “Milan, ad esempio, di solito è piuttosto silenzioso. Quindi quando parla tutti lo ascoltano, perché si tratta sicuramente di qualcosa di importante”. Per Domingo, l'eterogeneità significa che tutti contribuiscono con le loro competenze ed esperienze personali: “Quando vogliamo risolvere un proble- ➔



“Vogliamo creare insieme sinergie e sfruttarle. Il team è molto eterogeneo e impariamo molto gli uni dagli altri anche solo per questo motivo”

Nina Diethelm
Responsabile marketing e comunicazione, comparto Asia di GF Piping Systems

ma, siamo aperti alle proposte di tutti i componenti del team. Non facciamo caso al sesso o al colore dei capelli, ma cerchiamo le idee migliori”. Le differenze si percepiscono maggiormente quando parlano di questioni esterne al lavoro. Mariana racconta: “Festeggiamo il Natale in modi diversi e addirittura in giorni diversi, ma ci confrontiamo e troviamo anche molti parallelismi. Non è importante da dove veniamo o la lingua con cui siamo cresciuti: siamo semplicemente persone simpatiche”.

Promozione dopo la maternità

Anche Nina Diethelm è un chiaro esempio di come siano i risultati individuali a contare e non le circostanze della vita di una persona. Dopo la nascita del figlio Yuri, è rimasta a casa in maternità. Un giorno ha ricevuto una chiamata dal suo capo di allora che le ha chiesto come stava e se era interessata ad assumere una posizione da responsabile al suo rientro in azienda. “Mentre molte delle mie amiche in questa fase



Nina Diethelm

Posizione:
Responsabile marketing e comunicazione, comparto Asia

Divisione:
GF Piping Systems

Sede:
Kuala Lumpur (Malesia)

In GF dal:
2017

della vita vengono trattate come “bombe a orologeria” durante i colloqui di lavoro, a me, che mi trovavo in questa situazione, è stata assegnata una grande responsabilità”, dichiara. “È stata davvero una grande dimostrazione di fiducia”. Ha colto subito l'occasione ed è rientrata con un orario di lavoro part time. Nel 2017 Nina aveva iniziato a lavorare in GF come responsabile del marketing online. Nel 2018 ha fatto trasferire a Tokio e Singapore: “I colloqui con le persone che ho incontrato e le diverse culture mi hanno conquistata a tal punto che ho pensato subito di trasferirmi per un periodo più lungo in Asia”, racconta Diethelm. Anche suo marito Steve, metà svizzero e metà filippino, era piuttosto propenso all'idea. Quando suo figlio aveva due anni e mezzo, Nina ha avuto la possibilità di trasferirsi da Sciaffusa (Svizzera) in Malesia. “Ero decisamente entusiasta di affrontare questa avventura e abbiamo deciso di abbandonare la nostra zona di comfort e di andare tutti in Malesia”. Da marzo 2022

lei e la sua famiglia sono lì. Nina dice: “Non me ne sono mai pentita”.

Percepisce i valori di GF come mai prima: “Prendersi cura significa che facciamo tutti parte del team non è una direttiva che verrà implementata in GF in futuro, ma è qualcosa che è già messo in pratica da tempo. Si è perfettamente integrata con le colleghe e i colleghi sin dal primo momento. Come responsabile di marketing e comunicazione per il comparto Asia, Nina lavora con colleghi del luogo, ma anche per persone in Cina, Australia, Singapore, Indonesia, Corea e Giap-

1: All'interno del suo team, Nina Diethelm (a destra) trae vantaggio dalle diverse esperienze dei collaboratori, come quelle di Cathy Pang.

2: Il team malese (da sx a dx): Michele Tey, Cathy Pang, Mahdi Malik, Nina Diethelm e Ronnie Soon.



pone. Il team è molto eterogeneo: alcuni lavorano solo da qualche anno nel marketing e provengono da altri settori, mentre altri hanno un'esperienza pluridecennale e impariamo molto gli uni dagli altri anche solo per questo motivo”. In Indonesia e, in parte anche in Malesia, il tema della religione sul lavoro assume un ruolo molto più importante che in Europa: “Qui vivono molti musulmani. Trovo corretto che le riunioni tengano conto degli orari della preghiera”.

Per Nina Diethelm, la Malesia è già una seconda patria: “Qui tutti mi hanno reso facili le cose e in GF Malesia mi sento a casa esattamente come in Svizzera”. La sua esperienza le ha insegnato che in un ambiente diversificato è possibile raggiungere l'inclusione solo con il lavoro di squadra. “Qui non importa con chi lavoro: tutti si aiutano e si supportano a vicenda”. Accettare, celebrare e sfruttare le differenze: ecco la ricetta per rendere la diversità un fattore di successo per GF e i collaboratori. ■

20%

Se in un consiglio di vigilanza più del **20 per cento** sono donne, il profitto derivante dalle innovazioni di un'azienda è più alto.



LO DICE IL CEO

GF sempre più variegata

Che cosa rende GF un'azienda straordinaria? Sono convinto che siano gli oltre 15.000 dipendenti che ogni giorno vengono al lavoro con una forte motivazione e obiettivi ambiziosi e che si aspettano un ambiente che li accolga e rispetti la loro individualità e il loro percorso di vita. Come dirigenti di un'azienda globale, abbiamo la responsabilità di creare un ambiente in cui l'autenticità svolge un ruolo importante e in cui ogni singola persona, a prescindere da età, genere o convinzioni personali, abbia la possibilità di esprimere il proprio potenziale.

Come possiamo garantire una leadership inclusiva? Il presupposto di base è probabilmente avere un interesse sincero verso le persone, le loro esperienze, opinioni e il loro background. Io personalmente sono molto curioso nei confronti delle persone con cui ho a che fare, perché ogni volta si tratta di un'opportunità per conoscere nuove idee e modi di vedere le cose e trarne spunto. Dobbiamo incoraggiare le persone ad essere sé stesse e ad esprimere i loro pensieri; qui la fiducia svolge un ruolo importantissimo. Possiamo creare questa fiducia comportandoci in modo giusto e costruendo una sicurezza psicologica. Infine, dobbiamo essere consapevoli dei nostri personali pregiudizi inconsci, non lasciare che ci condizionino e lavorare per abbattere le barriere.

In GF la diversità e l'integrazione sono anche fondamentali per lo sviluppo della creatività dei collaboratori. Dalla produzione fino agli uffici centrali, il nostro team propone costantemente nuove idee e innovazioni. Una GF variegata, una GF integrata: si tratta di uno dei percorsi con cui vogliamo raggiungere il nostro pieno potenziale. ■

Andreas Müller
CEO GF

La diversità è un dato di fatto, l'inclusione è un'azione – Ecco perché ci servono entrambe

Quali vantaggi apportano diversità e inclusione alle aziende? E a che punto è GF? Te lo raccontano i nostri numeri e la nostra realtà

Come si sviluppa GF

30%

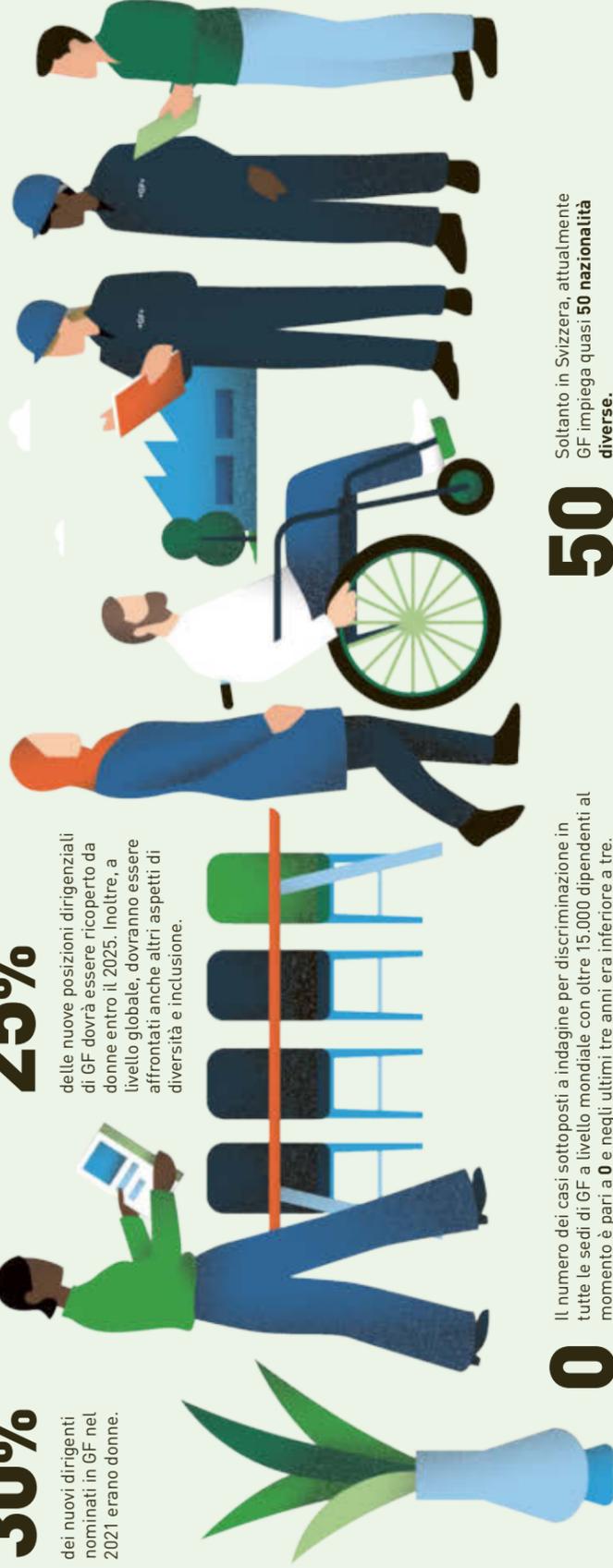
dei nuovi dirigenti nominati in GF nel 2021 erano donne.

25%

delle nuove posizioni dirigenziali di GF dovrà essere ricoperto da donne entro il 2025. Inoltre, a livello globale, dovranno essere affrontati anche altri aspetti di diversità e inclusione.

Nel 2021 in GF lavoravano **115 collaboratori** con disabilità. Inoltre, GF ha assegnato ordini per un valore di CHF 2,5 Mio a laboratori in cui lavorano persone con disabilità.

GF Machining Solutions impiega nelle sue sedi in Asia collaboratori provenienti da **11 nazioni diverse**.



0

Il numero dei casi sottoposti a indagine per discriminazione in tutte le sedi di GF a livello mondiale con oltre 15.000 dipendenti al momento è pari a **0** e negli ultimi tre anni era inferiore a tre.

50

Soltanto in Svizzera, attualmente GF impiega quasi **50 nazionalità diverse**.

Performance migliori grazie a diversità e inclusione

Le aziende con un maggior numero di donne in posizioni dirigenziali hanno il **25% di possibilità in più** di registrare utili rispetto alla media. Se viene tenuta in considerazione anche la diversità etnica, il valore sale addirittura al **36%**.

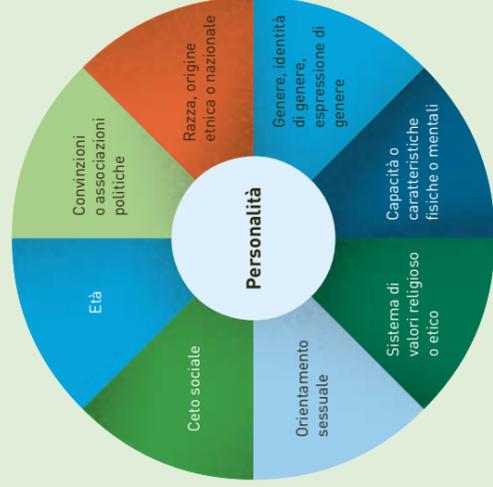


I team eterogenei prendono decisioni migliori nell'**87%** dei casi.



Le aziende inclusive sono leader di mercato con una frequenza di **1,7 volte** maggiore.

Dimensioni di diversità e inclusione



Il **95%** delle aziende punta sulle donne quando si tratta di ottenere una maggiore diversità.

I collaboratori apprezzano diversità e inclusione

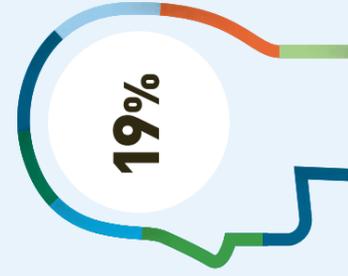
67%

dei dipendenti dichiara che uno staff eterogeneo è importante.

In base a un sondaggio, per l'**80%** degli oltre 1.300 intervistati il modo in cui una ditta si impegna a favore dell'integrazione rappresenta un fattore importante nella scelta di un'azienda.



Diversità e inclusione come fattore di innovazione



Le aziende con una diversificazione del team dirigenziale superiore alla media hanno dichiarato un fatturato nel campo dell'innovazione del **19%** superiore rispetto alle aziende con un'eterogeneità inferiore alla media.



In base a un sondaggio, il **39%** degli intervistati è del parere che diversità e inclusione rappresentino un vantaggio competitivo sul mercato.

La diversità non è un programma per le minoranze

Un ambiente di lavoro eterogeneo e inclusivo è importante per il successo di un'azienda. In questa intervista Hans Jablonski spiega qual è il migliore atteggiamento che le aziende possono adottare.

Perché diversità e inclusione sono fattori che contribuiscono al successo di un'azienda?

Hans Jablonski: L'ambiente di un'azienda è molto complesso e dinamico, anche per quanto riguarda i dati demografici del mercato del lavoro e di vendita. Una crescente interculturalità, team con componenti di età diverse, la messa in discussione dei valori tradizionali e dei ruoli di genere oltre alla sostenibilità sociale sono alcuni degli aspetti di questa complessità. A tutto questo corrispondono una serie di vantaggi derivanti dal Diversity Management: la varietà delle competenze arricchisce il pool di talenti delle aziende. Uno staff eterogeneo consente di avere un approccio migliore con una clientela che abbia le stesse caratteristiche. Uno staff misto ha un successo maggiore sui nuovi mercati. Inoltre, i team composti da persone diverse tra loro hanno una probabilità maggiore di avere idee innovative di successo e sostenibili. Le aziende con personale diversificato irradiano un'immagine di apertura al mondo e sono percepite come partner commerciali più interessanti. Infine, quando tutti i talenti sono riconosciuti e ottengono il giusto apprezzamento, la motivazione e la disponibilità non possono far altro che trarne vantaggio.

Quando un'azienda è inclusiva ed eterogenea in maniera credibile?

Le aziende sono inclusive quando i talenti più diversificati si sentono coinvolti e sono motivati a restare. Ogni

singola impresa deve verificare in prima persona se e in che modo tutto questo funziona.

Nelle aziende tecnologiche tradizionalmente molte mansioni vengono svolte dagli uomini. Qui, come è possibile creare un ambiente inclusivo ed eterogeneo?

I team omogenei dovrebbero piuttosto chiedersi se l'atmosfera e le condizioni di lavoro sono allettanti anche per altre persone. L'obiettivo è fare in modo tutte le persone possano contribuire al team esprimendo il 100% del loro potenziale. Quando i gruppi si mescolano, alla fine anche i componenti del team originario trovano che la diversità sia un fattore di arricchimento. La teoria che "nelle professioni tecniche non ci sono donne" non ha più alcun significato. Le aziende stimolano sempre di più le ragazze a scegliere una carriera nelle materie STEM (matematica, informatica, scienze e tecniche). E lo fanno con successo. Si acquisisce valore se si è allettanti come datore di lavoro per le persone di tutti i sessi.

IL PARERE DELL'ESPERTO



Hans Jablonski

Posizione: Consulente globale senior e titolare dell'impresa di consulenza aziendale Jablonski Business Diversity. È stato uno dei primi Diversity Manager in Germania e il co-fondatore della Carta della diversità tedesca.

Formazione: ha lavorato per 20 anni nello sviluppo del personale e dell'organizzazione in aziende del calibro di Ford Motor Company, bp plc, Roland Berger Strategy Consultants e presso la Commerzbank.

Esperto in: diversità e inclusione È un consulente e un relatore principale molto richiesto nonché l'autore di articoli e contributi a libri.

Che cosa serve per fare in modo che nelle aziende attive a livello internazionale con sedi in tutto il mondo e dove tante etnie e background sociali si incontrano, si viva all'insegna di diversità e l'inclusione?

In aziende di questo tipo si nota che spesso la cultura e la carriera professionale sono dominate dalla sede centrale. Uno scambio e un dialogo, ad esempio attraverso team di progetto internazionali oppure mentoring interculturale, in questo caso non ha soltanto portato a un aumento della consapevolezza di tutte le parti coinvolte, ma anche a risultati migliori.

Signor Jablonski, lei è bianco, maschio ed europeo occidentale. Perché parla di diversità e inclusione?

La diversità non è un programma per le minoranze, ma ci riguarda tutti. E ogni individuo deve avere le idee ben chiare sul proprio ruolo, su ciò che ha in comune con gli altri e su ciò che invece lo distingue da loro. Io aiuto dirigenti di tutto il mondo a guidare con successo persone che sono diverse da loro. ■

LA VOSTRA OPINIONE

Che cosa significano per voi diversità e inclusione?

Al momento, sembra che diversità e inclusione siano sulla bocca di tutti. Ma che cosa significano questi valori in un contesto lavorativo? Quattro collaboratori GF provenienti da diverse regioni condividono le loro personalissime risposte.

Rachel Greasby:

"Amo la cultura che accompagna l'inclusione. Le persone possono venire al lavoro sentendosi sicure e appagate e lavorare in un modo che si addice a loro e alle esigenze dell'azienda. La diversità porta sul tavolo diverse idee, positive e stimolanti, vari punti di vista che rendono possibile un posto di lavoro migliore".



Posizione: Amministratrice
Divisione: GF Piping Systems
Sede: Coventry (Regno Unito)
In GF dal: 2022

Irina Frost:

"Mi trovo bene in GF perché probabilmente si tratta dell'azienda con il più alto livello di diversità per cui io abbia mai lavorato! La diversità sul posto di lavoro è una fonte di ispirazione, energia e apertura che ci consentono di discutere delle idee e di risolvere i problemi. In GF abbiamo una cultura del rispetto che ci ha permesso di creare un ambiente in cui ognuno può esprimere liberamente le proprie capacità e avere successo".



Posizione: Responsabile degli acquisti strategici
Divisione: GF Machining Solutions
Sede: Bienne (Svizzera)
In GF dal: 2012

Steven Zhao:

"Ha ampliato i miei orizzonti. Possiamo trarre spunti dalla comunicazione e collaborazione con persone con background professionali diversi. In un ambiente di lavoro inclusivo ognuno può sfruttare i propri punti di forza nel modo migliore. Possiamo fornire consigli o ricevere aiuto sentendoci tutti sullo stesso piano".



Posizione: Supervisore di standardizzazione e tecnica nel reparto manutenzione
Divisione: GF Casting Solutions
Sede: Suzhou (Cina)
In GF dal: 2009

Carrie Schaller:

"Per me diversità e inclusione significano consenso e spazio di manovra nel mio lavoro. Non devo vergognarmi di chi sono o di cosa faccio. L'approccio culturale di GF a questi valori non crea soltanto un migliore ambiente di lavoro per me, ma mi aiuta anche a essere innovativa e a sentirmi sicura e supportata dai miei colleghi".



Posizione: Tirocinante in Culture Movement e Talent Management
Divisione: Georg Fischer AG
Sede: Sciaffusa (Svizzera)
In GF dal: 2022

Successi che nascono da una cultura aperta agli errori

Cosa ha imparato Kurt Schneider da tempi stretti e critiche

Pagina 23

Lavoro di squadra durante la pandemia

In Cina è stata aperta una nuova sede a tempo di record

Pagina 24

Un uomo su cui si può contare



IL MIO EROE SEGRETO: Cade Daley non aveva una formazione né come operatore della protezione civile né come paramedico. Tuttavia, quando un tornado ha devastato la sua città natale, non ha esitato un istante e si è subito messo all'opera.

È possibile abituarsi ai tornado? Ascoltando Cade Daley si può avere l'impressione che lo sia. Il ventunenne di Seminole, nello stato dell'Oklahoma (USA), ha già visto più di un uragano. "Si può dire che ci sia una stagione dei tornado. E soprattutto a maggio, quando diventano particolarmente violenti, è la preoccupazione principale di tutti quelli che conosco", racconta Cade. Le persone che vivono in questa regione accendono il telegiornale e seguono le notizie per tutta la giornata. Di norma ci sono anche sistemi di allerta pre-tornado, con la città attraversata dagli strilli delle sirene. "La maggior parte delle persone ha un rifugio o conosce qualcuno che ne ha uno. In caso contrario, prendono semplicemente un materasso e si infilano nella vasca da bagno", aggiunge Cade.

Il maggio scorso i tornado sono stati molto violenti

Cade Daley lavora come amministratore di sistemi IT junior presso GF Piping Systems a Shawnee in Oklahoma. È cresciuto nella cittadina di Seminole, che conta poco meno di 8.000 abitanti. Il 4 maggio 2022, dodici tornado si sono abbattuti sull'Oklahoma, con velocità che hanno raggiunto i 217 chilometri orari. La sera, verso le 19:00, uno di questi tornado ha colpito anche la città natale di Cade e ha scoperchiato numerosi tetti, distrutto abitazioni e sradicato alberi. "La città di Seminole in passato non aveva mai subito danni ingenti a causa dei →



↑ Nella città di Seminole molte case sono state distrutte dai tornado primaverili.

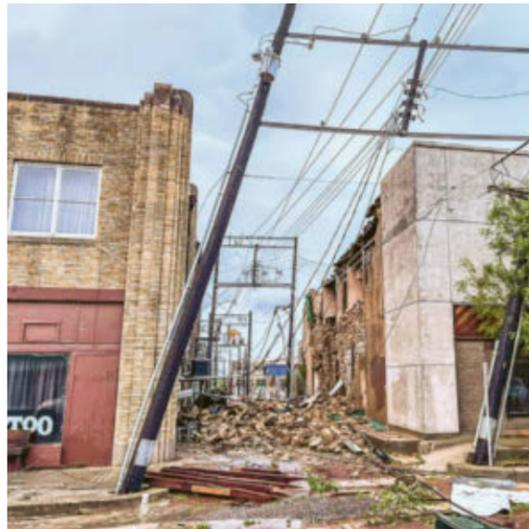
Cade Daley

Posizione:
Amministratore sistemi IT junior

Divisione:
GF Piping Systems

Sede:
Shawnee (USA)

In GF dal:
2021



tornado", ricorda Cade. "Era quasi un mito. Si pensava che riuscisse sempre a cavarsela. Vedere che invece questa volta non è stato così è stato scioccante per molti degli abitanti". Quando Cade ha sentito dire che molte persone necessitavano di aiuto e che si stavano cercando volontari per i soccorsi, non ha esitato un attimo. Il giorno dopo è subito salito in macchina e ha percorso i 110 chilometri che separano Shawnee da Seminole per offrire assistenza.

Competenze IT al servizio delle attività di soccorso

L'esperto informatico ha offerto alle autorità il proprio aiuto e ha sfruttato, oltre alle proprie competenze IT e tecniche, il servizio online "Google Voice" per allestire un call center mirato a fornire assistenza a chi ne avesse bisogno. Ha impostato una tabella per catalogare varie località colpite e assegnare le priorità in base alla gravità dei danni. L'assegnazione si basava sul tipo di aiuto da fornire e sulle attrezzature che servivano nei singoli luoghi del disastro. Per il suo lavoro Cade si è coordinato con il Dipartimento per la gestione delle emergenze dello stato dell'Oklahoma e con il responsabile locale del Dipartimento della sicurezza interna. Nel giro di poche ore è stato possibile mettere a disposizione dei numerosi operatori volontari e professionisti una mappa in cui erano indicati i luoghi in cui intervenire con i soccorsi con la massima priorità.

Danni quasi completamente rimossi

L'enorme contributo apportato dai numerosi volontari come Cade ha consentito di rimuovere la maggior parte delle macerie da Seminole poche settimane dopo il violento tornado. Ci sono comunque ancora zone della città con danni ingenti e con cui molti abitanti devono fare i conti. Anche la popolazione si sta riprendendo molto lentamente dallo shock. La cosa che ha maggiormente colpito Cade è stata la coesione tra le persone del luogo. "Quando finivamo in un punto, a volte proseguivamo lungo la via fino a raggiungere le prime persone che trovavamo e che avevano bisogno di assistenza e le aiutavamo. E dopo pochi minuti era come se ci conoscessimo

← Grazie all'aiuto di molti volontari, le macerie causate dall'uragano sono state rapidamente rimosse.

→ I colleghi considerano Cade Daley affidabile e molto disponibile.

da sempre". Per Cade è sempre stato importante aiutare gli altri. Quando studiava all'università, due o tre volte la settimana lavorava come volontario in una mensa dei poveri, si impegnava in una colletta alimentare o in attività dell'Esercito della salvezza. Quando Cade Daley racconta del suo variegato e altruistico impegno, il più delle volte abbassa leggermente il capo e parla a voce bassa. Come se per lui non fosse nulla di che, una cosa normale. Ma questo è il suo punto di vista e certamente non quello delle persone che ha aiutato. ■

PER QUESTO È IL MIO EROE:

"Per me Cade è un eroe perché in occasione di una catastrofe in Oklahoma non si è risparmiato per aiutare gli abitanti della cittadina".

Charles Miller
Responsabile IT
Business Unit Americhe
Shawnee (USA)
GF Piping Systems



E tu?

Quale collega consideri un/a guerriero/a nascosto/a? Scrivici un'e-mail con la tua motivazione a: globe@georgfischer.com

LA MIA ESPERIENZA DI VITA

Per arrivare al successo serve una cultura aperta agli errori

Kurt Schneider è avvezzo alle sfide professionali e private. Nel corso della sua carriera si è trovato spesso sotto pressione e ha dovuto gestire le critiche. Tutto questo gli ha permesso di imparare molto.



Kurt Schneider

Posizione: Responsabile sviluppo TU Milling
Divisione: GF Machining Solutions
Sede: Bienne (Svizzera)
In GF dal: 2004

Nel 2010, Kurt Schneider è stato promosso responsabile del reparto di ricerca e sviluppo TU Milling presso GF Machining Solutions: un passo nella sua carriera colmo di aspettative e sfide. "All'epoca il reparto era oggetto di severe critiche. Le scadenze non venivano rispettate e si sforavano i costi", ricorda. "Per rispettare i tempi di consegna, in passato fornivamo alla produzione le bozze di progetto con troppo anticipo. Inoltre venivano scoperti errori strutturali".

Il team ha capito di dover cambiare in maniera sostanziale il proprio modo di lavorare. "Dall'esterno subivamo pressioni sui risultati e sulle tempistiche, ma anche le procedure interne del team andavano messe in discussione. In precedenza, eravamo riusciti a fare qualche valutazione realistica sulle

sfide legate ai tempi e alle modalità in cui riuscire a sviluppare una macchina". Nel 2013, nel corso di una riunione riservata con la direzione di reparto e di progetto, è stato messo a punto un flusso di lavoro completamente nuovo. Da quel momento ogni progetto viene verificato ogni dodici settimane perché "per rispettare le scadenze serve la flessibilità che consente di cambiare anche la composizione del team". Ogni trimestre, in un giorno dedicato alla pianificazione, il responsabile di progetto e di reparto discutono apertamente di eventuali problemi. "Quindi affrontiamo la questione o correggiamo il nostro modo di agire", aggiunge Kurt.

Per prepararsi alle riunioni di pianificazione, i responsabili di progetto si consultano con i loro collaboratori perché "quando si tratta di una valutazione realistica dell'avanzamento lavori, gli esperti sono i collaboratori, non il project manager". Per fare tutto questo servono una grande fiducia e una cultura aperta agli errori che funzionano. "Non perdiamo di vista la situazione complessiva e non c'è più il pericolo di procedere a lungo nella direzione sbagliata". Proprio per questo motivo ora, di norma, i progetti vengono realizzati nel rispetto dei piani. Da quando è stata introdotta la modifica, la percentuale di obiettivi che vengono raggiunti nei tempi previsti è aumentata dal 50 all'80 per cento.

"È importante aiutarsi reciprocamente e festeggiare anche i piccoli successi".



Kurt ha imparato a gestire le situazioni complesse sotto un'elevata pressione sin dai primi tempi in GF. Nel 2004 l'ingegnere meccanico e gestionale viene assunto presso l'affiliata di GF Step-Tec come responsabile dello sviluppo meccanico. Poco tempo dopo il suo ingres-

so in azienda, vengono scoperti 25 errori diversi su un mandrino di cui sono già stati consegnati grandi quantitativi. Per riuscire ad eliminarli sono stati necessari molti anni di minuzioso lavoro, sotto una costante ed elevata pressione da parte del cliente. Durante questo periodo Kurt ha dovuto affrontare anche una situazione familiare estremamente delicata e ha sempre cercato di conciliare nel migliore dei modi vita privata e lavoro. "In quel periodo ho imparato a conoscermi", dichiara oggi. Oltre al supporto di chi lo circondava per lui è sempre stato importante non arrendersi mai e pensare sempre in positivo. Ha imparato che è importante aiutarsi reciprocamente e festeggiare anche i piccoli successi. Da allora, Kurt smaltisce lo stress con la palestra e la mountain bike. "È importante conoscere sé stessi e non prendere sul personale ciò che accade sul lavoro. Così è possibile gestire lo stress, riflettere costantemente su sé stessi, accettare gli errori e correggerli". ■



E tu?

Quale esperienza di vita vorresti condividere con i tuoi colleghi? Scrivici a: globe@georgfischer.com

Insieme contro tutte le ostilità

UN TEAM FORTE: La messa in funzione di un nuovo impianto durante una pandemia è un'impresa complicata. Serve un team eccezionale. Il nuovo stabilimento di GF Casting Solutions di Shenyang è stato realizzato in meno di 12 mesi grazie a una squadra con queste qualità.



Collaborazione: ecco la migliore risposta a insicurezza e imprevisti", dice Sean Yang, responsabile acquisti di GF Casting Solutions in Cina. Si occupa degli acquisti di impianti e macchinari per il nuovo stabilimento di Shenyang. Insieme a Bin Lu della manutenzione, Zhihua Zhang della costruzione di utensili e Renlong Geng, il nuovo collaboratore della squadra di manutentori di Shenyang, il team ha lavorato in stretta collaborazione per superare difficoltà mai incontrate prima e garantire che lo stabilimento potesse essere puntualmente inaugurato. La città di Shenyang, un importante centro industriale nel nord-est della Cina, dista oltre 1.600 chilometri dalla

precedente sede GF di Suzhou. Si trova però nelle immediate vicinanze di molti clienti di GF della regione e rappresenta quindi il punto ideale per ridurre i costi di trasporto e il bilancio di CO₂ di GF.

Insoliti percorsi verso la soluzione

Il primo colpo di vanga per il nuovo stabilimento di Shenyang, in cui vengono prodotti componenti leggeri per auto per alcune delle case automobilistiche leader a livello mondiale come BMW e Volvo, risale al 1° luglio 2020. All'epoca eravamo nel pieno della pandemia di COVID-19 che aveva trasformato il normale processo di acquisto in un incubo logistico. "Il piano era, per così

↓ Da sinistra: i colleghi Sean Yang, Zhihua Zhang und Bin Lu mentre parlano di lavoro.



← Sean Yang e Bin Lu esaminano un impianto nella nuova fabbrica di Shenyang.

↓ Il nuovo stabilimento di Shenyang di GF Casting Solutions ha avviato la produzione nell'autunno 2021.



dire, copiare la tecnologia dello stabilimento di Suzhou e trasferirla a Shenyang", dice Sean. "Tuttavia il problema era che dovevamo configurare un importante dispositivo per aumentare la capacità del nuovo impianto". Siccome l'unico produttore di questi dispositivi si trova in Austria, ci sarebbero voluti fino a 12 mesi per fornire i nuovi componenti a GF.

"Dovevamo restare al passo e quindi abbiamo tentato qualcosa di decisamente non convenzionale", racconta Sean. Con il supporto tecnico dei colleghi di Suzhou, il team ha avuto l'idea di acquistare la maggior parte dei componenti da fornitori locali e di montare gli impianti in Cina. Il produttore austriaco ha finito con l'approvare il processo a condizione che il suo partner locale intervenisse a sorvegliare le operazioni. Tutto questo ha portato a una complessa collaborazione tra diverse parti interessate: alla fine si trattava di GF, del produttore austriaco, del suo partner in Cina e dei nuovi fornitori cinesi trovati da Sean e dal suo team. "Abbiamo dovuto lavorare giorno e notte per garantire che i dispositivi montati ex novo soddisfaccessero i nostri requisiti qualitativi. C'erano tanti componenti... era come cambiare uno pneumatico mentre l'auto è ancora in marcia", ricorda Sean.

Anche all'interno della Cina i problemi logistici non sono mancati. Siccome la fornitura dei materiali di produzione era stata interrotta a causa delle chiusure durante la pandemia di COVID-19, il team ha dovuto affittare un magazzino in una città vicina e utilizzarlo come centro logistico temporaneo. Anche le condizioni atmosferiche hanno rappresentato una sfida: a causa del freddo, durante l'inverno ogni tanto nella regione i lavori di costruzione dovevano essere sospesi, fatto che rappresentava un ulteriore aggravio sulle tempistiche già strette. Ma l'impegno è stato premiato: la nuova attrezzatura ha puntualmente superato il controllo qualità ed è stata installata nel nuovo impianto con successo. Nell'ottobre 2021 è stata avviata la produzione nello stabilimento di Shenyang che, da allora, continua ad ampliare la propria capacità.

Un ingranaggio ben lubrificato

Sean, che lavora in GF da 15 anni, è convinto che una struttura aziendale orientata alla performance renda il team collaborativo ed efficiente, soprattutto in situa-

zioni di stress. "Abbiamo lo stesso obiettivo: fornire ai nostri clienti prodotti eccezionali. Per questo ognuno di noi è motivato e disposto a prendere iniziative che a volte esulano dalla sfera di competenza delle nostre mansioni".

Questa cultura è così contagiosa che i nuovi collaboratori come Renlong Geng entrano subito nell'ottica del modo di lavorare di GF. Sean è convinto che anche un sistema di formazione efficace e completo contribuisca in maniera importante a una collaborazione efficiente tra vecchi e nuovi dipendenti. "Oggi tutti i corsi di formazione e i processi di apprendimento possono avvenire online, caratteristica che si è dimostrata molto utile in occasione della pandemia".

Sean ritiene che nei prossimi mesi lo stabilimento raggiungerà gradualmente la sua piena capacità. "Si tratta di un ulteriore passo sul percorso verso il nostro obiettivo di essere più vicini ai nostri clienti e di fornire loro gli stessi prodotti di qualità in tutto il mondo", dice Sean. ■



Sean Yang

Posizione: Responsabile acquisti

Divisione: GF Casting Solutions

Sede: Suzhou (Cina)

In GF dal: 2007



↑ Insieme a Lu, Zhihua Zhang und Sean Yang il collega Renlong Geng (all'estrema sinistra nella foto) ha completato il team.

Servizio clienti a tempo di record

Come GF reinventa la comunicazione con i clienti.

Pagina 29

La nuova "super fabbrica"

Uno stabilimento in Cina è diventato troppo piccolo. Ne serviva uno nuovo.

Pagina 30

Il futuro è grande

I NOSTRI MERCATI: fino ad oggi, la carrozzeria dei veicoli è stata assemblata con più componenti diversi. La carrozzeria del futuro è composta da un numero inferiore di parti strutturali leggere ma più grandi. In questo modo, si riduce il peso e si aumenta l'efficienza della produzione, anche in GF Casting Solutions.

Ci sono pochi altri settori che al momento stanno vivendo una trasformazione simile a quella dell'industria automobilistica. Questa rivoluzione interessa soprattutto l'elettronica del veicolo. Le vetture Volkswagen, per fare un esempio, attualmente sono dotate di software che contengono tra i 10 e i 100 milioni di righe di codice e, in base a quanto riportato dai media, l'azienda stima che presto saliranno a un numero compreso tra i 200 e i 300 milioni.

Quale utilità ha il Big Casting?

Mentre i sistemi IT e l'elettronica diventano sempre più stratificati, il Big Casting riduce la complessità della carrozzeria del veicolo per i clienti. Ad esempio, le macchine per la pressofusione sono in grado di produrre direttamente un modulo anteriore parziale o una struttura posteriore, eliminando la necessità di comporli con più parti singole in lamiera o estrusione. Un numero inferiore di componenti singoli e di fasi di lavoro presenta numerosi vantaggi: un minore margine di errore e meno sfrido, infatti, consentono di risparmiare denaro ed energia. I componenti più grandi sono realizzati su misura specificamente per il singolo modello di veicolo, in base alle richieste del cliente.

GF Casting Solutions lavora a diversi progetti di sviluppo con l'obiettivo di integrare vari componenti singoli in uno più grande. In questo modo, si riducono anche la quantità dei singoli utensili necessari e la complessità delle tecnologie di giunzione, come la saldatura. "Abbiamo un grande utensile di pressofusione e qui il componente viene prodotto con una sola iniezione. Implementiamo il Big Casting in maniera coerente nell'ambito della nostra Strategia 2025. Ogni volta che è possibile, sviluppiamo i componenti in modo



↑ Con questo impianto di pressofusione è possibile eseguire anche il Big Casting. Si trova nello stabilimento GF di Altenmarkt (Austria).

che possano essere prodotti con grandi macchine per la pressofusione da 4.400 tonnellate", dice Frank Genty, Chief Technology Officer (CTO) di GF Casting Solutions. In questo modo, i processi di giunzione delle parti e le fasi di montaggio presso il cliente vengono decisamente ottimizzati.

Tempi di produzione dimezzati

Un ulteriore vantaggio del Big Casting è rappresentato dal risparmio di tempo: "Quando le case automobilistiche montano la parte anteriore o posteriore completa di un veicolo, possono ridurre notevolmente i tempi di produzione del veicolo stesso", aggiunge Frank. Così una vettura standard di classe media, normalmente →

La foto mostra un collage di diversi componenti di carrozzeria prodotti da GF Casting Solutions per varie case automobilistiche.

→ Nel frattempo, il montaggio di componenti più grandi consente di risparmiare passaggi di produzione.



costruita in 25 ore, esce dalla linea di produzione in sole 10 ore. La produzione di componenti più grandi e il loro montaggio richiedono anche opportune modifiche della tecnologia degli impianti del cliente. Secondo Frank, molti clienti hanno già raggiunto il limite massimo di macchine per la pressofusione da poter utilizzare per ottenere la migliore efficienza possibile garantita dalla tecnologia esistente. Tutto questo comporta anche analoghe modifiche dal punto di vista della logistica, ad esempio quando si tratta di trasportare e immagazzinare i componenti più grandi. Anche le macchine che producono i Big Casting sono più grandi e più pesanti, caratteristiche che, a loro volta, hanno un impatto diretto sull'infrastruttura di uno stabilimento.

La sostenibilità è il motore di tutto

Nell'ottica di una maggiore sostenibilità, GF Casting Solutions sviluppa il cosiddetto "calcolatore di CO₂", che consente di avere dati precisi sulla sostenibilità della produzione. Frank spiega: "Ognuno dei nostri clienti ottiene un'indicazione chiara sull'impronta di CO₂ del componente fuso prodotto da GF. Il vantaggio è che possiamo fare anche una pre-simulazione dei componenti nella fase di sviluppo". Sebbene la tendenza del Big Casting nel settore automotive sia una novità assoluta, GF sta già contribuendo a plasmarla. "Siamo nel bel mezzo della fase di implementazione e sviluppiamo per i nostri clienti di volta in volta la soluzione ideale che coniughi leggerezza strutturale, integrazione funzionale, per-



Frank Gensty

Posizione:
Chief Technology Officer

Divisione:
GF Casting Solutions

Sede:
Sciaffusa (Svizzera)

In GF dal:
2020

formance, economicità e aspetti ecologici", commenta Frank. In base a quanto afferma il CTO, le tre più grandi case automobilistiche in Europa stanno puntando sul Big Casting. "Alcune aziende non hanno ancora comunicato la loro strategia definitiva. Inoltre, i tradizionali costruttori di veicoli sfruttano al massimo il limite tecnico di una macchina da 4.400 tonnellate", afferma Frank analizzando la situazione attuale del mercato in crescita.

Affinché la produzione possa avvenire il più possibile a livello locale, GF gestisce tre sedi con impianti di pressofusione rispettivamente in Europa e Asia. Di recente GF ha anche avviato una collaborazione con il gruppo specializzato in componenti pressofusi leggeri Bocar Group, la cui sede centrale è ubicata in Messico, per poter rifornire anche il mercato statunitense. "Non smettiamo mai di migliorarci. La crescita attraverso l'innovazione è insita nel DNA di GF", commenta Frank Gensty con convinzione. ■

Che cosa si cela dietro il Big Casting

Il termine "Big Casting" descrive la produzione di componenti strutturali particolarmente grandi per la carrozzeria dei veicoli.

3

Le tre più grandi case automobilistiche in Europa stanno attualmente puntando soprattutto sul Big Casting. Si tratta di Volvo, Tesla e Ford Europa. Altri produttori non hanno ancora preso una posizione definitiva, anche se osservano con attenzione la tendenza.

300

Le auto dispongono di un numero di componenti software sempre maggiore. Le vetture Volkswagen attualmente sono dotate di software che contengono tra i 10 e i 100 milioni di righe di codice e, presto saliranno a un numero compreso tra i 200 e i 300 milioni.

10

L'impiego del Big Casting comporta già un notevole risparmio nella produzione per le case automobilistiche e in futuro potrebbe persino aumentare. Una vettura standard di classe media, normalmente costruita in 25 ore, può così uscire dalla linea di produzione in sole 10 ore.

Un procedimento dedicato per le auto elettriche

La propulsione delle auto elettriche necessita di componenti diversi rispetto a quelli delle auto con motore a combustione interna. Questi possono essere realizzati tramite fusione, come ad esempio gli alloggiamenti per la batteria o per il motore. Le parti strutturali leggere (Front End Carrier o Rear Side Member) in magnesio e alluminio riducono il peso complessivo dell'auto.

Questo componente auto è stato prodotto con il procedimento Big-Casting: si tratta del telaio di un portellone posteriore.



Servizio clienti digitale a qualsiasi ora del giorno e della notte

Una suite software di GF Machining Solutions consente ai clienti di ottenere assistenza per le loro macchine in maniera più rapida ed efficiente. David Labadie, Digital Service Business Developer, è responsabile di rConnect e spiega la soluzione di assistenza.



Seamless Support

I clienti di GF Machining Solutions possono inviare le richieste di assistenza direttamente tramite l'interfaccia utente della macchina.



Live Remote Assistance

Competenza professionale a portata di mano. Con la linea diretta di assistenza live, i collaboratori di GF possono riparare la macchina da remoto.



Assistenza 24/5

Poiché i servizi di assistenza di tutto il mondo sono stati collegati in rete, ora un cliente italiano può, ad esempio, ricevere supporto fuori dall'orario d'ufficio dal team degli Stati Uniti.

La sfida

Prima dell'esistenza della suite software rConnect, i clienti contattavano l'assistenza di GF Machining Solutions per e-mail o per telefono. L'attesa di una risposta costava tempo prezioso e le informazioni al telefono non sono sempre davvero precise. Volevamo sviluppare soluzioni digitali che rendessero la comunicazione tra i clienti e gli esperti di GF più veloce ed efficiente e consentissero una corretta diagnosi a distanza.

Il processo

Per l'introduzione della suite software rConnect 2017 ci siamo avvalsi di analisi di mercato, mentre nelle fasi di sviluppo successive si è aggiunta la metodologia del Design Thinking. Ci impegniamo costantemente a migliorare le prestazioni della nostra assistenza. Fino a

poco tempo fa, il servizio dipendeva ancora dall'orario di lavoro del team di GF, mentre dalla metà del 2022 è disponibile 24 ore su 24.

Il risultato

La suite software rConnect offre diversi servizi digitali. Con la nuova funzione "Seamless Support", il cliente non ha soltanto la possibilità di inviare una richiesta da qualsiasi luogo usando il computer o lo smartphone, ma ora può anche farlo direttamente dall'interfaccia della macchina e comunicare con gli esperti GF tramite chat, whiteboard e telecamera. Con la linea diretta di assistenza live gli esperti GF possono controllare la macchina accedendo da remoto. Per il nuovo servizio "Extended Remote Support", disponibile 24 ore su 24, abbiamo collegato in rete i servizi di assistenza clienti di tutto il mondo. ■

David Labadie

Posizione:
Digital Services Business Developer

Divisione:
GF Machining Solutions

Sede:
Meyrin (Svizzera)

In GF dal:
2001



Una “super fabbrica” per il futuro



IN LOCO: GF Piping Systems è presente in Cina dal 1997. Siccome il precedente stabilimento di Shanghai era diventato troppo piccolo, la produzione ha dovuto traslocare. Si è spostata a 280 chilometri di distanza, a Yangzhou, una delle più belle città di questo immenso Paese.

Il mio vecchio amico mi saluta a ovest alla Torre della gru gialla, / Tra nebbie e fiori d'aprile scende a Yangzhou. / L'immagine lontana della sua vela solitaria scompare nel vuoto blu, / e tutto ciò che vedo è il lungo fiume che scorre fino al limite del cielo”.

Circa 1.300 anni fa, il famoso poeta cinese Li Bai si accommiatava dal suo amico in partenza per Yangzhou con questi versi. La città era uno dei luoghi più belli e benestanti della vecchia Cina e i versi di Bai sono oggi

ancora talmente famosi da spingere persone a visitare questa località nell'est del Paese. Tuttavia, per Yafeng He che è arrivato a Yangzhou nell'estate del 2022 come responsabile qualità e responsabile di stabilimento ad interim si è trattato di molto di più di una semplice visita della zona.

A Yangzhou era appena sorto un nuovo “super-stabilimento” con impianti di produzione modernissimi e una delle soluzioni per il risparmio energetico più

↓ La nuova fabbrica ha superato di gran lunga la capacità della vecchia sede.



← I tubi prodotti a Yangzhou vengono utilizzati nell'industria energetica.

→ Yafeng (al centro) sta formando personale pronto per il futuro.

all'avanguardia. Il compito di Yafeng era quello di rendere la nuova fabbrica operativa nel minor tempo possibile. Lo stabilimento è ora uno degli impianti più grandi e performanti di GF Piping Systems in Asia e rifornisce i clienti di GF nella regione Asia-Pacifica con una vasta gamma di prodotti tra cui tubi in PPH e PVC e flange in plastica rinforzata in acciaio. La fabbrica è già in funzione e la sua capacità viene gradualmente aumentata.

Una tradizione di crescita

La sede precedente di Shanghai aveva vissuto la costante crescita della più grande divisione di GF in Cina, ma nel giro di un quarto di secolo aveva raggiunto i propri limiti e nel frattempo ha sospeso la produzione. Una superficie di circa 5.000 metri quadri con otto linee di estrusione, nove macchine per lo stampaggio a iniezione e un magazzino di 8.000 metri quadri in locazione non erano sufficienti a coprire la crescente richiesta. Lo stabilimento di Yangzhou occupa 31.800 metri quadri e con le sue 15 linee di estrusione e le 30 macchine per lo stampaggio a iniezione ha quasi raddoppiato i numeri. Inoltre, dispone di un magazzino di 24 metri di altezza con sistemi automatici che riducono il carico di lavoro fisico dei collaboratori. Tutto questo significa che con lo stesso personale è possibile gestire una capacità produttiva enorme. “Assumiamo forza lavoro qualificata e offriamo loro una formazione di più mesi, perché devono operare su diversi macchi-

“Lo stabilimento di Yangzhou è un vero esempio che conferma l'impegno a livello mondiale di GF nell'ambito della sostenibilità”

Yafeng He
Responsabile qualità di GF Piping Systems Cina e responsabile ad interim dello stabilimento di Yangzhou

nari. Questo contribuisce alla creazione di personale pronto per il futuro”, dice Yafeng.

“Super” sotto ogni punto di vista

Lo stabilimento implementa la strategia 2025 di GF. Con un reparto di prefabbricazione di 2.000 metri quadrati e una camera bianca di 500 metri quadrati, lo stabilimento può anche produrre prodotti più complessi e personalizzati come quelli in polivinilidene fluoruro, o PVDF. Si tratta di tubi che vengono spesso utilizzati da produttori di semiconduttori del settore energetico. “A Yangzhou ora possiamo anche fabbricare sistemi di tubazioni con diametri da 8 a 400 millimetri per applicazioni industriali e commerciali”, spiega con orgoglio Yafeng. In precedenza non era possibile. “In questo modo, in Cina possiamo entrare in un segmento con maggior valore aggiunto e distinguerci da molti concorrenti locali”, aggiunge Yafeng.

Attrezzati per i prossimi decenni

GF Piping Systems ha fatto richiesta del “National Green Building Level 2” sia per la struttura sia per il suo esercizio. Si tratta della classificazione più alta per gli edifici industriali in Cina. Il sistema di recupero del calore del compressore aria sfrutta ad esempio la compressione dell'aria per riscaldare l'acqua delle docce, con una riduzione fino al 90 per cento del consumo di energia. Anche il sistema di raccolta dell'acqua piovana aiuta a risparmiare: dallo sciacquone delle toilette fino all'irrigazione, il consumo d'acqua può diminuire di una percentuale che può arrivare fino all'80 per cento, pari a 6.900 tonnellate di acqua all'anno. In totale, nel 2022 lo stabilimento dovrebbe abbassare la propria impronta di CO₂ di circa 700 tonnellate. “Lo stabilimento di Yangzhou è un vero esempio che conferma l'impegno a livello mondiale di GF nell'ambito della sostenibilità”, dice Yafeng.

Pensa che la divisione sia ben preparata ad affrontare i prossimi decenni. “Durante il processo di progettazione abbiamo conosciuto tantissimi colleghi in Europa e negli USA”, racconta. “Vedere come l'impianto sia migliorato durante il processo e vederlo costruire sotto i nostri occhi, è stata davvero una esperienza eccezionale”. ■



Yafeng He

Posizione:
Responsabile qualità di GF Piping Systems Cina e responsabile ad interim dello stabilimento di Yangzhou

Divisione:
GF Piping Systems

Sede:
Yangzhou (Cina)

In GF dal: 2011

Senza macchina fotografica né videocamera

Ecco come creare immagini da record di dati

Pagina 36

Qui c'è lo zampino di GF

Prodotti quotidiani che dobbiamo anche a GF

Pagina 37

→ Acqua salata e acqua dolce vengono pompate all'interno di serbatoi per la produzione di energia.



Energia pulita dall'acqua salata

I NOSTRI CLIENTI: non sarebbe bello se fosse possibile sfruttare una fonte inesauribile di energia pulita? SaltPower intende produrre energia senza CO₂ tramite osmosi con l'aiuto di GF Piping Systems.

Lars Storm Pedersen analizza l'acqua salata che viene utilizzata per la produzione di energia.

Nel 2021, le emissioni di CO₂ derivanti dal consumo di energia e dai processi industriali a livello mondiale hanno raggiunto le 36,3 gigatonnellate (Gt), un massimo storico che corrisponde a un aumento del 6 per cento rispetto all'anno precedente. Questa crescita rispecchia la ripresa economica dopo la crisi congiunturale del 2020 dovuta alla pandemia di COVID-19.

SaltPower è stata fondata nel 2015 da Jørgen Mads Clausen, ingegnere, inventore e imprenditore danese. È una start-up danese che adotta un approccio innovativo alla problematica del riscaldamento globale. L'esclusivo sistema dell'azienda sfrutta l'acqua salata, una delle risorse naturali più abbondanti al mondo, per produrre energia priva di emissioni con la forza dell'osmosi.

Quando ha concepito il suo primo prototipo, a SaltPower serviva un'alternativa più sostenibile e duratura rispetto alle comuni tubature in acciaio. L'azienda danese aveva già collaborato con GF in occasione di un progetto con Semco Maritime e ha pertanto affidato a GF Piping Systems l'incarico di fornitore ufficiale. "GF ha creduto sin dall'inizio al nostro modello di business e ci ha supportati anche nella nostra fase pionieristica come start-up", dichiara il CEO di SaltPower Lars Storm Pedersen. "I componenti per le tubazioni all'avanguardia di GF e la sua attenzione alla sostenibilità hanno avuto un'importanza decisiva per il grande successo del nostro progetto pilota".

Produrre energia con il sale

SaltPower utilizza il naturale processo di osmosi per produrre energia al 100 per cento priva di emissio-



→ La start-up SaltPower produce energia utilizzando acqua salata. Per farlo si avvale dei tubi in plastica di GF Piping Systems.



Il sistema di SaltPower funziona così: un sistema pompa acqua dolce e acqua salata attraverso due serbatoi separati da una membrana i cui pori hanno dimensioni talmente ridotte da poter essere attraversati soltanto dall'acqua. Allo scopo di raggiungere un equilibrio naturale, l'acqua dolce attraversa automaticamente la membrana e si mescola con l'acqua salata per compensare i diversi contenuti di sale. Grazie a questo trasferimento controllato dell'acqua, si crea una pressione che aziona una turbina e produce energia.



← Michael Adamsen di GF (a destra) e Lars Storm Pedersen di SaltPower lavorano all'energia del futuro.

ni. Il suo sistema pompa acqua dolce e acqua salata attraverso due serbatoi separati da una membrana i cui pori hanno dimensioni talmente ridotte da poter essere attraversati soltanto dall'acqua. Allo scopo di raggiungere un equilibrio naturale, l'acqua dolce attraversa automaticamente la membrana e si mescola con l'acqua salata per compensare i diversi contenuti di sale. Grazie a questo trasferimento controllato dell'acqua, si crea una pressione che aziona una turbina e produce energia sette giorni su sette, 24 ore su 24. L'unico sottoprodotto del sistema è l'acqua salata e questo la rende una soluzione energetica sostenibile per le aziende che producono o utilizzano grandi quantitativi di sale.

Una proficua collaborazione

Al momento SaltPower utilizza componenti di GF per fornire il suo primo sistema per uso industriale. GF fornisce tubi in PVC con valvole, rubinetti a sfera e sensori che vengono utilizzati nelle camere di pompaggio che collegano le due fonti di acqua. In qualità di responsabile commerciale di zona, Michael Adamsen di GF Piping Systems supporta gli OEM (produttori di apparecchiature originali) e altri clienti. Segue progetti relativi a condizionamento e raffreddamento di processo e gestisce la collaborazione con SaltPower dal 2017. Michael spiega come il passaggio dalle tubazioni di acciaio a quelle di plastica offra molti esclusivi vantaggi: "I tubi in plastica di GF non vengono intaccati dal contenuto salino e durano fino a 25 anni, cioè cinque volte più a lungo dei loro analoghi in acciaio. Inoltre, le tubazioni in PVC hanno un'impronta di CO₂ sostanzialmente inferiore rispetto a quelle in acciaio. Questo significa che abbassano i costi, preservano le risorse e riducono notevolmente le emissioni durante il loro ciclo di vita".

I sistemi di SaltPower hanno una potenza nominale di 100 kilowatt e una dimensione di 6x15 metri. L'azienda afferma di poter ottenere capacità persino più elevate attivando insieme più sistemi. In questo modo, è possibile produrre energia pulita per coprire il carico di base di impianti di grandezze diverse.

Insieme per un'energia pulita

Dopo anni di ricerca e sviluppo, SaltPower ha recentemente venduto il suo primo sistema commerciale e ora progetta di espandere la produzione in tutta Europa. Poiché nel frattempo è stato evaso il primo ordine di vendita, Lars Storm Pedersen è convinto che ci siano buoni presupposti e che SaltPower potrà avere un impatto duraturo nel settore dell'energia pulita. "Le fonti di energia rinnovabili, come il sole e il vento, svolgono un ruolo decisivo per la transizione energetica, ma sono disponibili in natura in maniera incostante", spiega. "Utilizzando i componenti per tubature di GF, SaltPower può produrre energia pulita 24 ore su 24 e per 365 giorni all'anno, esattamente ciò di cui avrà bisogno il mondo in futuro".

Le emissioni di CO₂ sono in crescita e quindi GF è orgogliosa di lavorare con SaltPower allo sviluppo di questa soluzione energetica sostenibile. Inoltre, poiché l'azienda danese è cresciuta in fretta, questa proficua collaborazione getta le basi per un futuro più pulito e più verde.



Lars Storm Pedersen

Posizione:
CEO

Azienda:
SaltPower

Sede:
Sønderborg
(Danimarca)



INTERVISTA

Due punti di vista

Quali sono state le sfide che SaltPower ha dovuto affrontare nella fase di sviluppo?

Lars Storm Pedersen: Il nostro sistema pompa acqua con un contenuto di sale pari al 26 per cento. Ciò rende problematico l'uso di tubi in acciaio, soggetti a corrosione. A questo si aggiunge il fatto che i nostri clienti pongono un'attenzione sempre maggiore alla nostra impronta di CO₂. Ci servivano quindi componenti che migliorassero la nostra sostenibilità.

In che modo GF è riuscita a superare le sfide?

Michael Adamsen: I tubi in plastica e i componenti resistenti al sale di GF durano indicativamente 25 anni, ovvero cinque volte di più di quelli in acciaio. Questa maggiore durata preserva le risorse naturali; inoltre, siccome sono anche decisamente più leggeri e facili da installare, riducono notevolmente i costi di manutenzione.

Cosa apprezza della collaborazione?

Lars Storm Pedersen: GF è un partner professionale e affidabile che ha contribuito in maniera decisiva all'abbassamento dei nostri costi e del nostro impatto ambientale. I tubi in plastica di GF hanno un'impronta di CO₂ minore e una lunghissima durata e questo ci supporta nella nostra missione di fornire energia pulita e sostenibile.

Come si svilupperà la collaborazione in futuro?

Michael Adamsen: Fino ad oggi la nostra collaborazione è stata estremamente positiva e SaltPower ha di recente venduto il suo primo impianto per uso industriale. Siamo orgogliosi di questo passo avanti e continueremo a fornire a SaltPower i nostri componenti in plastica per i prossimi sistemi.



Michael Adamsen

Posizione:
Responsabile commerciale di zona

Divisione:
GF Piping Systems

Sede:
Taastrup (Danimarca)

In GF dal:
2012

LO SAPEVI?

Video e immagini con semplici record di dati

In GF Casting Solutions vengono costantemente realizzati nuovi componenti fusi. Finora, fotografarli per le brochure e i siti web era un'attività molto impegnativa. Le cose sono cambiate grazie a Product Viewer. Quattro curiosità sul software.



Il software **Product Viewer** utilizza una visualizzazione in 3D per trasformare i cosiddetti record di dati del Computer-Aided Design (CAD), che vengono in ogni caso realizzati per la produzione del componente fuso, in immagini di alta qualità e pronte per la stampa. Tutto questo è applicabile anche ai nuovi componenti, che esistono solo come record di dati 3D o che sono ancora in fase di progettazione. In questo modo è anche possibile realizzare video a 360 gradi.



GF assume un ruolo di pioniere ed è la prima azienda al mondo a testare il software che è un **progetto pilota della ditta Feynsinn**. I prodotti di GF Casting Solutions sono quindi i primi ad essere mostrati in video e foto (soprattutto durante le fiere) con l'aiuto di Product Viewer. Appaiono stampati su cataloghi e opuscoli, su poster e banner oppure sui siti web.



Finora, per uno shooting fotografico i grandi componenti fusi dovevano essere trasportati dallo stabilimento allo studio con un grande dispendio di tempo e denaro e con un impatto ambientale dovuto al trasporto. Adesso basta **importare i dati**, impostare l'illuminazione e realizzare i video o le immagini. Grandangolo o primo piano? Non ha nessuna importanza a condizione che la qualità della foto artificiale sia sufficientemente elevata.



Il software può anche riprodurre **sezioni dei componenti fusi** e in questo modo fornire un'immagine esatta di cavità come canali di raffreddamento o strutture, ad esempio. Finora per fare tutto ciò era necessario tagliare un componente, rendendolo inutilizzabile. In futuro non si produrrà più questo tipo di scarto. Product Viewer quindi non si limita a far risparmiare tempo, ma apporta un contributo alla sostenibilità in GF.

2,5 GB

Il file più grande generato finora con il Product Viewer aveva le dimensioni di 2,5 gigabyte. Si tratta di materiale video per una showcar, a cui vengono forniti componenti dal comparto dei metalli leggeri, quasi tutti realizzati da GF Casting Solutions. Nel frattempo, il modello dell'auto è presente anche fisicamente presso lo showroom di GF Casting Solutions a Sciaffusa (Svizzera).

QUI C'È LO ZAMPINO DI GF

Alla salute!

Per molti conoscitori e appassionati, il vino non è solo una bevanda, ma espressione della gioia di vivere. In tutto il mondo il nobile nettare è molto apprezzato. E a fare in modo che i grappoli maturi si trasformino in un buon vino ci pensano anche i prodotti di GF.



Lo sapevi?

- I tubi del sistema COOL-FIT 4.0 sono fino al **65 per cento più leggeri dei tubi in metallo**. Sollecitano meno la statica dell'edificio e sono più semplici da trasportare e da installare.
- Il sistema COOL-FIT 4.0 ha un'efficienza energetica maggiore del 30% rispetto ai comuni sistemi. Ha un minore impatto ambientale grazie alla sua **ridotta capacità di condurre il calore** e a un isolamento in schiuma integrato.
- I tubi e i raccordi contengono componenti resistenti alla corrosione e quindi **non necessitano quasi di manutenzione**.

A meno di un'ora a nord-est di Melbourne si trova la Yarra Valley, che con le sue dolci colline è una delle regioni vinicole più famose dell'Australia. La tenuta Zonzo Estate produce vini eccellenti, tra cui lo Chardonnay e il Pinot nero... con l'aiuto di GF. Affinché i lieviti possano fermentare in condizioni ottimali, riscaldamento e raffreddamento sono fondamentali. E

qui entra in gioco il sistema di tubature COOL-FIT 4.0 di GF Piping Systems. Zonzo Estate utilizza COOL-FIT 4.0 per il circuito refrigerante della produzione del vino e per il raffreddamento e il riscaldamento dell'intero impianto produttivo. Nel circuito, che è stato sviluppato appositamente per l'impianto, circola una miscela di glicole e acqua a una temperatura di -5 °C. Per la pro-

duzione del vino è importante mantenere stabili le temperature. Di norma i serbatoi di fermentazione devono essere refrigerati, ma in determinate situazioni durante il processo può essere necessario fornire calore. Le tubature COOL-FIT 4.0 sono pre-isolate e hanno una perdita di energia minima, caratteristica che le rende molto efficienti dal punto di vista energetico. ■



VIAGGIO NEL TEMPO

1963

Posizione: Disegnatrice tecnica
In formazione presso GF dal: 1961
Sede: Sciaffusa (Svizzera)

Un buon occhio per i dettagli

Nel 1963, il fotografo aziendale Max Graf ha scattato questa foto per un reportage della rivista per i collaboratori "GF Mitteilungen" sull'anno di formazione tutto al femminile della disegnatrice tecnica. La ex collaboratrice di GF lavora al tecnigrafo con righe, barre di scorrimento e goniometro.

Le disegnatrici preparavano disegni dettagliati o di officina dei componenti da produrre. Dagli anni 1950 GF offre alle donne formazione, inizialmente solo nell'ambito dei cosiddetti lavori da ufficio, come addette alle paghe o disegnatrici tecniche. In GF, le donne hanno iniziato ad assumere mansioni legate alla produzione nel 1972, con le prime modelliste. ■

A FINE GIORNATA

Un'amicizia nata sul campo di calcio

Una volta a settimana Ben Chan gioca a calcio con i suoi colleghi di GF. Poiché il team non collabora soltanto sul lavoro, ma anche sul campo da gioco, i colleghi sono diventati amici.

Da sette anni, ogni martedì giochiamo insieme a calcio. Normalmente i collaboratori di GF formano una squadra con i loro amici, mentre i clienti mettono in campo la squadra avversaria.

Nella foto ci sono io che esulto per un goal insieme a Michael Wu del commerciale (a sinistra) e il suo responsabile Richard Shum (al centro). Per segnare un goal ser-

vono abilità, capacità fisica e, naturalmente, affiatamento tra i componenti della squadra. Poco tempo fa abbiamo festeggiato uno dei nostri compagni di squadra che ha lavorato molti anni per un cliente. Quando è andato in pensione, abbiamo organizzato un evento con un trofeo, uno striscione e abbiamo cenato tutti insieme. Per me, questa è l'amicizia che dura per tutta la vita. ■

Ben Chan

Posizione: Cross Technology Product & Sales Support Manager

Divisione: GF Machining Solutions

Sede: Dongguan (Cina)

In GF dal: 2004



E tu?

Cosa ami fare dopo il lavoro? Inviaci la tua foto con una buona risoluzione (~2 MB) insieme a una breve descrizione di quel momento all'indirizzo: globe@georgfischer.com



COLOPHON

Edizione 03/22

Editore

Georg Fischer AG
 Beat Römer, Corporate Communications
 Amsler-Laffon-Str. 9
 CH-8201 Sciaffusa
 Tel.: +41 (0) 52 631 1111
globe@georgfischer.com

Team di progetto

Marta Falconi (Caporedattrice),
 Isabel Prose (Responsabile progetto),
 Carsten Glose (Redazione Gruppo),
 Susanne Duggelin
 (Redazione GF Piping Systems),
 Klara Kaever
 (Redazione GF Casting Solutions),
 Johanna Lüder
 (Redazione GF Machining Solutions)

Produzione

Axel Springer Corporate Solutions GmbH & Co.KG
 Nicole Langenheim (Project Management),
 Anika Berger, Philipp Blanke (Redazione),
 Jennifer David (Direzione artistica),
 Anne Schälke (Redazione immagini)

Stampa dell'edizione cinese

DE Druck Europa GmbH

Stampa delle altre edizioni

optimal media GmbH

Fonti delle fotografie

Copertina: Petrut Calinescu, Jamie Kelter Davis (2), Ian Teh (4), Matt Smith, Arthur Bondar, Abhijeet Gurjar, Cosmin Cimil, Design: Julia Zimmermann; pagg. 2-3: privato (2), Eisenbibliothek, illustrazione: Uli Knörzer, pagg. 4-5: Jamie Kelter Davis, Michael Ryan, Charlie Neuenschwander, Getty Images/Sean Gladwell, Nik Hunger/GF, Sebastian

Vollmert; illustrazioni: Uli Knörzer (3), pagg. 6-7: GF (5), pagg. 8-15: Ian Teh (3), Rusty Williams (3), Jamie Kelter Davis (7), GF; pagg. 16-17: Pia Bublies; pagg. 18-19: Rose Time, privato (4), pagg. 20-23: Charlie Neuenschwander, picture alliance/ ZUMA Press Wire/Brett Conner, illustrazione: Uli Knörzer, pagg. 24-25: Michael Ryan (3), Philippe Roy; pagg. 26-29: Nik Hunger/GF, GF (4), pagg. 30-31: Michael Ryan; pagg. 32-35: Sebastian Vollmert; pagg. 36-37: GF, Shutterstock/Will Howe; pagg. 38-39: Biblioteca del ferro, privato; pag. 40: Samsung, illustrazione: Uli Knörzer; Cartoline: Lea Einbrodt

Globe esce tre volte all'anno

in tedesco, inglese, francese, italiano, rumeno, portoghese, turco e cinese, con una tiratura complessiva di 11.000 copie.

La chiusura di redazione per la prossima edizione 01/23 è fissata per la fine di dicembre 2022.



Grazie!

A tutte le colleghe e i colleghi GF che hanno condiviso con noi le loro storie e che ci hanno consentito di realizzare questa edizione.



I tuoi temi

Anche tu hai una storia sorprendente che tutti i collaboratori GF nel mondo dovrebbero conoscere? Scrivici!



Il tuo feedback

Che cosa ti è piaciuto in questa edizione? Che cosa possiamo migliorare? Ti ringraziamo per il tuo feedback!



Il team di Globe (da sx a dx):

Isabel Proske, Klara Kaefer, Susanne Düggelin, Carsten Glose, Marta Falconi, Johanna Lüder

Il team della redazione di Globe sarà lieto di pubblicare la tua storia! Inviaci un'e-mail a:

globe@georgfischer.com



Gioco a premi

Tutti i collaboratori che ci invieranno dei contributi per le rubriche **Hello!**, **Il mio eroe segreto**, **La mia esperienza di vita** oppure **A fine giornata** entro il **31° dicembre 2022** all'indirizzo e-mail globe@georgfischer.com potranno partecipare all'estrazione di un **Samsung Galaxy Watch Active 2**.

Partecipa anche tu e con un po' di fortuna la tua storia sarà pubblicata nella prossima edizione di Globe.

Il vincitore di questa edizione è:

Pisano Massimo, GF Machining Solutions, Bienne (Svizzera)

Condizioni di partecipazione

L'organizzatore del gioco a premi è Georg Fischer AG (GF). Possono partecipare tutti i collaboratori di GF. I partecipanti acconsentono alla pubblicazione dei loro nominativi in caso di vincita. I vincitori verranno sorteggiati fra tutti i partecipanti che hanno inviato il loro contributo entro il termine previsto. È escluso un pagamento in contanti. Sono escluse le vie legali. Partecipando al gioco a premi si accettano tutte le condizioni di partecipazione. Per il gioco saranno trattati i dati personali dei partecipanti. Maggiori informazioni sono disponibili nell'informativa sulla privacy della pagina Web di GF (<https://www.georgfischer.com/privacy-statement-de>).



Globe è disponibile anche online!

L'attuale edizione di Globe è disponibile anche in tedesco, inglese e cinese comodamente online all'indirizzo:

globe.georgfischer.com