



# L'esperienza Costa Crociere con l'Accademia Italiana della Marina Mercantile



Roma, 13 giugno 2012

# L'investimento sulle persone



La **missione** del Costa Campus è di supportare la crescita dell'Azienda attraverso l'identificazione, progettazione, erogazione e valutazione degli opportuni programmi di formazione e sviluppo per gli oltre **18.500 Cittadini Costa** (persone di bordo e di terra).

Aree di  
intervento

HOSPITALITY

MARITIME

LEADERSHIP

LANGUAGE  
SKILLS

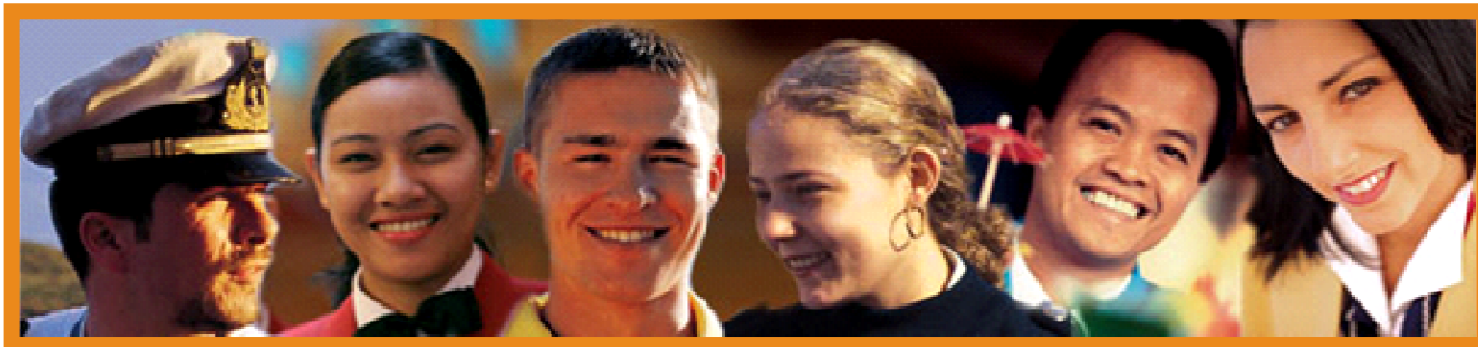
PROFESSIONAL  
SKILLS

# L'investimento sulle persone



Per politica aziendale, il **100% del personale neoassunto** è formato presso uno dei centri del Campus

In Italia, Costa ha formato e assunto quasi **1500 risorse di bordo** dal 2000 al 2011 tramite **bandi di concorso** effettuati con finanziamenti Provinciali



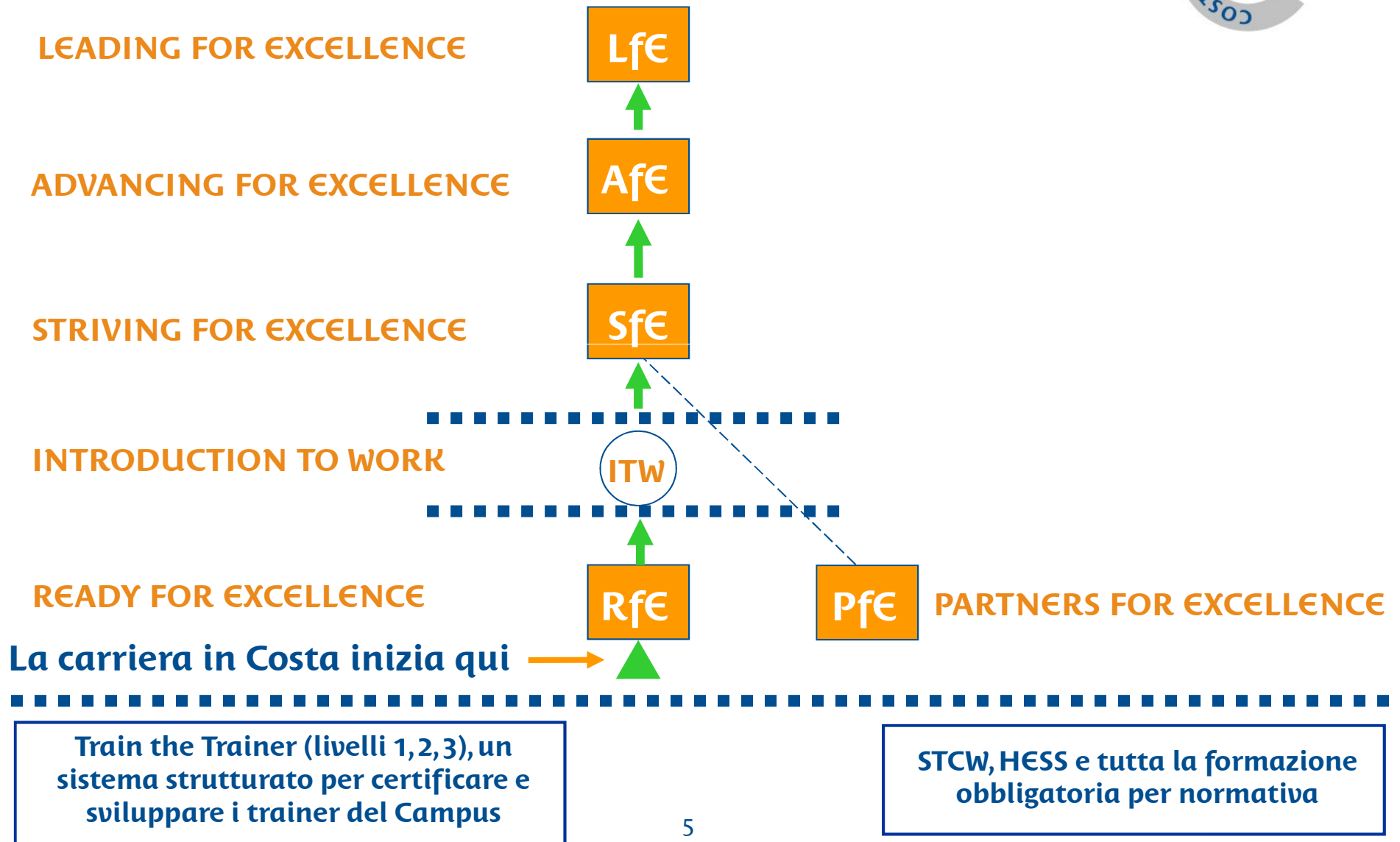
Oltre **765.000 ore di formazione** erogate nel 2011, **111.000 partecipanti** e una media di **5,2 giorni di formazione a persona**.

# Mappa delle risorse del Campus



- **Nove centri di formazione** gestiti direttamente o in partnership con prestigiose organizzazioni locali.
- Un Training Center e un **Campus Trainer** su ogni nave della flotta.
- Una squadra di istruttori, i **Mobile Instructor**, sempre pronta a partire

# Il modello di formazione



# Costa e l'Accademia

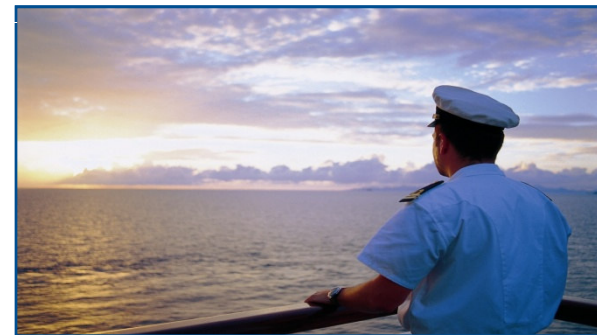


Costa è un primario recruiter di talenti dell'Accademia Italiana della Marina Mercantile di Genova:

180 assunzioni dal 2006 al 2011, ~35% del totale diplomati  
107 Allievi di Coperta e 73 Allievi di Macchina  
Su 180 assunzioni, 120 persone sono a oggi in forza (67%)

## CARRIERA

1° Ufficiale: 2  
2° Ufficiale: 13  
3° Ufficiale: 49  
Allievi Ufficiali: 56



Dal 2010 Costa impiega 4 Allievi Ufficiali per nave (2 in coperta e 2 in macchina), per un totale di 56 Allievi presenti a bordo.

# Considerazioni e prospettive per il futuro (1/2)



Gli Allievi rappresentano il bacino preferenziale da cui attingere per gli Ufficiali di Navigazione

☐ *l'Azienda predilige la crescita dall'interno*

Vantaggio dell'ITS: consente una scelta più matura e consapevole della professione.

☐ *importanza di promuovere la carriera di Ufficiale a bordo nei giovani in età scolastica*

☐ *i programmi devono offrire preparazione omogenea a studenti con provenienze scolastiche diversificate*

# Considerazioni e prospettive per il futuro (2/2)



## *Cosa ci chiedono i nostri Comandanti e Direttori?*

- solida preparazione, orientata al mestiere sulle navi da crociera,
- profonda motivazione verso l'arte marinaresca e la vita di bordo



## *Come stiamo lavorando con l'Accademia*

- maggiore focalizzazione / specializzazione dei percorsi sulle peculiarità del settore crocieristico, con docenti e contenuti studiati insieme all'impresa.
- criteri e prove di selezione di ingresso e di valutazione intermedia allineati con quelli utilizzati dalla Compagnia.



Più efficace occupabilità e tenuta degli Allievi in Compagnia