

SISTEMA DI MONITORAGGIO VALUTATIVO

AT : BASILICATA

Azienda : S.M. FARMACEUTICI SRL

Ambito tematico strategico: Innovazione tecnologica di processo e di prodotto

Titolo : Sviluppare le competenze tecniche

Codice identificativo del piano: 258945

A cura di : Marcello Faggella

Rapporto realizzato nel mese di Ottobre 2022

INDICE

- 1. Introduzione**
- 2. Strategie aziendali e ruolo della formazione continua**
- 3. Il Piano formativo**
- 4. L'impatto della formazione**
- 5. Conclusioni**

1. Introduzione

S.M.Farmaceutici srl è un'azienda leader nel settore della produzione di farmaci generici iniettabili, produzione di soluzioni per emofiltrazione ed emodialisi, produzione di dispositivi medici per il mercato italiano e internazionale.

In considerazione del particolare comparto produttivo, quello farmaceutico, l'azienda è da sempre attenta alla formazione aziendale e ad ogni progresso tecnologico nel settore dovendo necessariamente stare al passo con le nuove scoperte e le nuove metodologie di sviluppo di nuovi composti.

Competenze tecniche, metodi di controllo della contaminazione microbiologica e continuo sviluppo dei metodi statistici per il controllo qualità sono obiettivi che pervadono l'intera visione strategica dell'azienda.

2. Strategie aziendali e ruolo della formazione continua

2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore

SM Farmaceutici srl, è un'azienda che fornisce una serie completa di servizi per le industrie farmaceutiche specializzata nello sviluppo, registrazione e produzione di prodotti farmaceutici iniettabili sterili.

La sede dell'azienda è a Tito, in provincia di Potenza, e la sua posizione in prossimità di un'autostrada le garantisce un facile e veloce collegamento con le principali autostrade e ferrovie e con i principali porti del sud Italia. Lo stabilimento si sviluppa su un'area di 24.000 mq di cui 8.000 coperti.

Lo stabilimento è dotato di certificazione di qualità GMP e ISO EN ISO 9001:2008.

Da oltre 40 anni lo stabilimento di Potenza è impegnato nella produzione di soluzioni sterili in grandi e piccoli volumi per

uso farmaceutico che vengono vendute ad aziende operanti in tutto il mondo.

Nel corso degli anni l'azienda è stata sottoposta ad un processo di ammodernamento con tutte le più recenti tecnologie di produzione e controllo con standard di livello mondiale.

Grazie all'elevata qualità dei prodotti, alla presenza attiva in questo delicato settore, a qualificati ricercatori in ambito healthcare, all'ampia gamma di servizi e prodotti offerti, l'azienda ha raggiunto importanti accordi di fornitura con i principali player farmaceutici europei e mondiali ottenendo risultati in crescita sia in termini di fatturato che di occupazione.

Il settore in questi ultimi due anni di pandemia è stato sotto continua pressione ma ha dimostrato di avere le armi per reagire efficacemente. Purtroppo, in Italia, il comparto soffre delle differenze dei costi energetici rispetto ai competitor europei e di regole più obsolete e complesse degli altri paesi che in questo settore fanno la differenza tra la sopravvivenza e la morte di un'impresa.

Per ciò che concerne il settore l'andamento positivo emerge in modo evidente dai dati sull'occupazione che negli ultimi 5 anni in Italia è cresciuta in totale del 9% con un picco del +13% sia dei giovani under 35 sia delle donne.

Crescita che è stata registrata anche negli investimenti nel 2021 pari a 3,1 miliardi di euro, 1,7 in R&S e 1,4 in produzione. In particolare, nella R&S l'aumento negli ultimi cinque anni è stato quasi del 15%: non a caso il settore è il primo per accordi di collaborazione con istituti di ricerca pubblici e università.

Nel 2021 la produzione ha fatto segnare un aumento dell'8%, nei primi 4 mesi dell'anno integralmente grazie alla crescita dell'export (+32%), secondo i dati Istat.

L'Italia del farmaco, anche se con un rallentamento della crescita tra il 2019 e il 2021, si conferma nel 2021 ai vertici per produzione in UE, con 34,4 miliardi di euro, insieme a Germania e Francia, grazie a un export che ne ha determinato oltre l'85% negli ultimi 5 anni.

L'altra parte della medaglia mostra però un aumento dei costi di energia e logistica, che hanno avuto un incremento del 350% tra gennaio 2021 e marzo 2022. Così come (+25%), nello stesso periodo lo hanno avuto quelli di: principi attivi, eccipienti, filtri e ghiere, prodotti della carta, della plastica e del vetro, macchinari, guanti e camici.

Aumenti di costo che le imprese non possono trasferire, nemmeno in parte, sui prezzi, che sono, in larga parte, amministrati. Questo determina difficoltà rilevanti alle aziende anche perché - come calcolato dal Centro Studi Confindustria - l'incidenza degli aumenti è molto superiore in Italia rispetto a Francia e Germania, un gap che penalizza il comparto in un contesto di competizione globale sempre più affollata di Paesi europei ed extraeuropei.

Le Risorse Umane sono il fiore all'occhiello dell'industria farmaceutica nel Paese. Sono 67.000 gli addetti totali delle aziende del farmaco, di cui 6.770 in R&S. Laureati e diplomati rappresentano il 90% degli occupati, rispetto al 63% della media dell'industria.

Le donne sono il 43% del totale (29% è la media manifatturiera), con una percentuale identica tra dirigenti e quadri (22% è la media manifatturiera). E nella R&S sono il 51%.

Le imprese acquisiscono nuove competenze, che crescono costantemente anche dopo l'assunzione attraverso azioni per la formazione e lo sviluppo professionale, all'insegna di multidisciplinarietà e soft skills.

Le imprese del farmaco hanno sempre uno sguardo proiettato al futuro, come dimostrano i numerosi progetti con scuole superiori, ITS e Università per offrire agli studenti orientamento, formazione e occupazione.

2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione

Il valore di un'impresa farmaceutica è basato essenzialmente sui suoi investimenti in ricerca e sviluppo. Per alimentare tale volano occorre continuamente investire su competenza, tecnologia, specializzazioni di eccellenza nella ricerca, nella manifattura, sinergia con le università e con la filiera e formazione continua del personale: è un mix equilibrato di queste leve che ha permesso in questi anni all'impresa di competere nel mercato e svilupparsi continuamente.

2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

In considerazione dei continui sviluppi tecnologici mondiali l'azienda presta grande attenzione ai suoi lavoratori definendo un calendario di attività formative che viene sviluppato con cadenza annuale.

Oltre al fabbisogno ordinario, alcune classi di lavoratori, tipicamente amministrativi, hanno l'esigenza di aggiornarsi per seguire l'evoluzione normativa dei paesi dove operano: la formazione, pertanto, acquisisce il ruolo cruciale di passepartout per continuare ad operare nei mercati ed essere sempre *compliance* ai rigidi protocolli sanitari.

2.4 Considerazioni riepilogative

S.M. FARMACEUTICI rappresenta un'eccellenza nel panorama produttivo di Potenza soprattutto in virtù del settore molto particolare in cui opera.

Dovendo mantenere altissimi standard qualitativi e dovendo adeguarsi continuamente all'evoluzione normativa dei numerosi paesi europei ed extraeuropei in cui vende i suoi prodotti, da sempre pone particolare attenzione al ruolo strategico della formazione continua e all'innovazione e definisce continuamente nuovi obiettivi al fine di mantenere la sua posizione di mercato in un settore altamente competitivo dove investimenti in ricerca e sviluppo e formazione continua sono alla base della competitività aziendale.

3. Il Piano formativo

3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

Con il supporto dell'ente di formazione, Manpower Talent Solution Company Srl, che vanta una più che decennale esperienza nella gestione di progetti formativi complessi, è stato possibile effettuare l'analisi del fabbisogno attraverso un confronto tra i referenti aziendali, i destinatari della formazione e i consulenti esterni incaricati di gestire il percorso formativo.

Si è partiti dall'analisi del contesto economico globale del settore, si è analizzato il posizionamento dell'azienda, le competenze già possedute, i fabbisogni critici, le attese dei lavoratori, i profili da coinvolgere, per arrivare ad individuare i gap da colmare.

Il progetto faceva parte del calendario formativo programmato a inizio anno includendo però un'importante

novità, ovvero quella di sviluppare l'intera attività in azienda a Tito invece di far partecipare i lavoratori a corsi organizzati in altre parti d'Italia.

L'analisi non si è esaurita nella fase di progettazione ma è stata verificata anche nella fase di attuazione, andando ad adattare il percorso alle esigenze che via via sono emerse.

Alla luce dei risultati raggiunti ex post, l'analisi del fabbisogno è stata perfettamente inquadrata consentendo ai docenti di soddisfare completamente i discenti e il management.

3.2 Il processo formativo, dalla progettazione alla valutazione degli esiti

Dall'analisi della documentazione e dalle interviste effettuate è emerso in modo chiaro che ogni fase dell'attività formativa è stata approfondita adeguatamente.

Le figure professionali da coinvolgere sono state individuate in base alle tematiche oggetto delle singole azioni e hanno riguardato in particolar modo i lavoratori dell'ufficio qualità.

L'analisi del fabbisogno ha fatto emergere con chiarezza gli obiettivi formativi:

- sviluppare le competenze tecniche in ambito chimico e farmaceutico con riferimento alla produzione farmaceutica;
- potenziare le capacità e le pratiche manutentive;
- approfondire lo studio dei metodi di controllo della contaminazione microbiologica;
- conoscere i metodi statistici per il controllo qualità

Una volta definiti gli obiettivi l'ente di formazione, con il supporto dell'azienda, ha individuato le azioni da svolgere e i docenti con le competenze adeguate ai contenuti da trasferire ai partecipanti.

Essendo temi molto specifici, l'individuazione dei docenti non è stata semplice ma al contempo le competenze erano molto specifiche e ciò ha permesso di raggiungere in pieno gli obiettivi.

L'organizzazione e la gestione delle docenze hanno tenuto conto dei fabbisogni dell'impresa e dei lavoratori rendendosi flessibile e andandosi ad adattare alle specifiche richieste.

3.3 Considerazioni riepilogative

Il processo formativo è stato gestito in modo ottimale: dalla definizione dei fabbisogni all'individuazione dei destinatari, alla erogazione dei contenuti, fino alla valutazione dei risultati.

Al di là dell'individuazione dei docenti non si sono riscontrate particolari criticità e tutti gli obiettivi formativi sono stati raggiunti.

Da evidenziare sicuramente la fase di erogazione: l'aver affrontato e discusso in aula molti casi concreti ha riscosso molto successo tra i partecipanti che hanno sottolineato l'utilità di aver avuto un docente di elevata competenza nel settore.

4.L'impatto della formazione

4.1 L'impatto della formazione

Il referente aziendale ha sottolineato i vantaggi di aver realizzato tutta l'attività formativa in azienda senza aver dovuto spostare il personale presso sedi al nord Italia come accaduto in passato. Ha inoltre potuto allargare la platea dei lavoratori coinvolti grazie alla possibilità di sviluppare in modo flessibile tutto il percorso.

I lavoratori intervistati si sono detti molto soddisfatti della formazione ricevuta che è servita loro per risolvere diverse criticità operative ed acquisire quelle competenze per affrontare con maggiore serenità le procedure di approvazione sanitaria richieste da tutti i paesi stranieri in cui operano.

4.2 Considerazioni riepilogative

L'intero percorso formativo è stato gestito in modo ottimale sotto tutti i punti di vista: dalla definizione dei fabbisogni all'individuazione dei destinatari, alla erogazione fino alla valutazione dei risultati.

Gli impatti della formazione sono stati da subito evidenti sia ai referenti aziendali che ai lavoratori che grazie alla formazione prettamente operativa è riuscita a raggiungere tutti gli obiettivi formativi che ci si era prefissati.

Il continuo confronto con partner stranieri ha permesso inoltre di misurare l'efficacia della formazione anche su piani non classici.

5. Conclusioni

5.1 Gli elementi e/o i fattori che hanno influito positivamente sulla formazione

Diversi gli elementi e i fattori che hanno influito positivamente sulla formazione.

Sicuramente un'analisi dei fabbisogni approfondita e realizzata sul campo intervistando i diretti beneficiari.

In secondo luogo, l'aver individuato come docente un consulente dalla specifica competenza nel settore di riferimento.

Tali fattori hanno fatto sì che l'azione formativa fosse perfettamente aderente alle novità normative che l'azienda deve gestire e ai nuovi processi di controllo qualità introdotti in azienda.

5.2 Le buone prassi formative aziendali

L'azione formativa esaminata ha avuto degli ottimi risultati sulle performances aziendali grazie ad un'analisi ben strutturata delle esigenze formative, aderenza dei contenuti ai fabbisogni, scelta adeguata dei docenti.

5.3 Conclusioni

Il settore farmaceutico è un comparto estremamente complesso e necessita di competenze molto specifiche e continuamente aggiornate.

Per consentire a queste imprese di mantenersi al passo con tale rapida evoluzione la formazione continua rappresenta l'unico strumento soprattutto quando si compete direttamente con aziende che operano in tutto il mondo.

Dalle interviste effettuate è emerso che il progetto si è svolto nel migliore dei modi partendo da una buona analisi dei fabbisogni e da una corretta progettazione degli interventi formativi.

Sia il management che i lavoratori hanno visto soddisfatte le aspettative che avevano all'inizio del percorso formativo.

Il progetto formativo ha permesso di implementare e sviluppare le tecniche e le metodologie atte a favorire l'ottimizzazione e l'utilizzo corretto delle innovazioni di processo e di controllo qualità all'interno dell'azienda beneficiaria.

Grazie a questo intervento l'impresa è riuscita a sviluppare processi migliorativi nella gestione delle procedure di controllo qualità, ridurre gli errori, innalzare le competenze dei lavoratori.

Il progetto rappresenta senza alcun dubbio un ottimo esempio di come la formazione possa agevolare la competitività aziendale attraverso uno sviluppo equilibrato tra innovazione tecnologica e innovazione organizzativa.