

SISTEMA DI MONITORAGGIO VALUTATIVO

AT : BASILICATA

Azienda : Siderpotenza spa

Ambito tematico strategico: Innovazione tecnologica di processo
e di prodotto

Titolo : Siderpotenza in Formazione

Codice identificativo del piano: 299733

A cura di : Marcello Faggella

Rapporto realizzato nel mese di Settembre 2024

INDICE

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

1. Introduzione

Siderpotenza è un'azienda storica della realtà industriale di Potenza che dal 2002 è entrata a far parte del colosso multinazionale Gruppo Pittini, primo produttore di acciai lunghi d'Italia con 22 strutture produttive e di servizio e 17 società facenti parte del gruppo.

Una delle priorità strategiche per l'intero gruppo, e quindi anche per Siderpotenza, è il controllo delle emissioni in ogni contesto ambientale, l'ottimizzazione delle risorse, la gestione sostenibile degli impianti e la loro integrazione nel territorio.

L'azienda da sempre è consapevole che da soli gli investimenti tecnologici non sono sufficienti per il raggiungimento degli obiettivi ambientali ma devono essere sapientemente accompagnati da un percorso di formazione del personale così da trasferire non solo le competenze tecniche ma anche la consapevolezza dell'importanza che ha il raggiungimento di questi obiettivi per l'azienda, le persone e il territorio. E' per questo motivo che da sempre l'azienda coinvolge il proprio personale in percorsi di formazione continua sfruttando appieno le opportunità offerte da Fondimpresa.

2. Strategie aziendali e ruolo della formazione continua

2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore

Siderpotenza è un'azienda storica della realtà industriale di Potenza che nasce nel 1963 e dal 2002 è entrata a far parte del Gruppo Pittini.

Con oltre 60 anni di storia nel settore della siderurgia Siderpotenza ha raggiunto una posizione di leader di mercato grazie a continui investimenti in innovazione tecnologica, sostenibilità ambientale e formazione continua.

Lo stabilimento comprende un'acciaiera elettrica e un laminatoio barre per cemento armato oltre ad un impianto di recupero di materiale.

Nel 2023 la produzione di acciaio è stata pari a 553.500 tonnellate di billette, 480.300 tonnellate di barre e 94.000 tonnellate di granella per pavimentazioni stradali.

Dopo la nascita dello stabilimento, nel 1963, tre sono state le tappe fondamentali dello sviluppo del sito produttivo:

- ✓ 1969 : con l'installazione del primo forno elettrico, inizia la produzione di acciaio;
- ✓ 2002: l'azienda entra nel Gruppo Pittini con il nome Siderpotenza;
- ✓ 2019: viene avviato il progetto Green Steel, per ridurre l'impatto ambientale della produzione.

Il Gruppo fornisce soluzioni sostenibili per la realizzazione di strade e viadotti che si contraddistinguono anche per innovazione e facilità di posa. Siderpotenza reinterpreta il ciclo produttivo in ottica di economia circolare coinvolgendo i potenziali residui industriali per destinarli a nuovi utilizzi, come gli inerti per manto stradale.

L'attenzione per l'ambiente e la sostenibilità è dimostrata anche dalle numerose certificazioni ottenute: Environmental Product Declaration rilasciata dall'ICMQ (Istituto di Certificazione e Marchio Qualità), UNI EN ISO 14001 e Reg. 333/11 certificati da IGQ nel settore ambiente, la UNI EN ISO 50001 certificato da IGQ nel settore energia, la UNI EN ISO 9001 certificato da IGQ nella qualità, ISO 45001 certificato da IGQ in salute e sicurezza sul

lavoro, UNI CEI EN ISO IEC 17025:2005 certificato da Accredia per la competenza dei Laboratori di prova e taratura.

Per quanto riguarda il settore, in base ai dati di FEDERACCAI, l'industria siderurgica italiana è la seconda siderurgia europea per volumi prodotti, la prima per produzioni da forno elettrico e quindi la più decarbonizzata.

Rappresenta un settore che riveste un ruolo strategico per l'industria italiana con un fatturato che oscilla tra i 50 e i 60 miliardi l'anno con più di 72 mila addetti diretti.

In linea con il rallentamento dell'economia mondiale nel 2023 anche l'attività siderurgica si è contraddistinta complessivamente per un profilo piatto. Nello specifico, la produzione mondiale di acciaio, 1,9 miliardi di t. (Mld.t.), si è confermata sui livelli dell'anno precedente, registrando un lieve aumento (+2,0 M.t., +0,1%).

La Cina, principale attore a livello mondiale, nel 2023 ha prodotto, per il quarto anno consecutivo, poco più di 1 Mld.t., contabilizzando nell'ultimo anno una crescita nulla e contribuendo da sola a circa il 54% dell'acciaio colato nel mondo. Negli altri paesi, la produzione di acciaio ha segnato un flebile miglioramento (+2,0 M.t., +0,2%) attestandosi a 874 M.t.

Il dettaglio per macro-area mostra una dinamica eterogenea, che evidenzia la forte sofferenza dell'Europa e in particolare dell'Unione Europea. Quest'ultima anche nell'ultimo anno si è confermata la macro-area con la peggior performance produttiva sia in termini relativi, con una flessione del 7,4% sul 2022, che assoluti (-10,0 M.t.).

In riferimento al ruolo dell'attività produttiva nazionale nel panorama dell'Unione, anche nel 2023 l'Italia si è confermata il secondo produttore, con una quota del 16,7%, alle spalle della Germania (28,1%) e prima della Spagna (9,1%). Quest'ultima ha

riconquistato il podio dopo l'avvicendamento del 2022 con la Francia, storicamente terzo produttore dell'Unione.

In Italia nel 2023 il mercato siderurgico nazionale ha proseguito la discesa iniziata nell'anno precedente. L'attività delle aziende nazionali è stata sostenuta dalla ripresa, seppure modesta, delle esportazioni. Quest'ultime dopo la contrazione osservata nel 2022, sono tornate in crescita spinte sia dai flussi verso l'UE, che rappresentano la quota rilevante dell'attività sui mercati esteri, sia da quelle verso i Paesi extra-UE.

2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione

Uno degli obiettivi strategici principali per Siderpotenza è quello di diventare leader nella produzione di acciaio green, cioè ottenuto da processi completamente privi di emissioni di CO₂.

Tale obiettivo è stato definito e strutturato nel piano di investimenti denominato "Green Steel" un progetto di oltre 60 milioni di €, avviato nel 2019 con l'obiettivo di migliorare l'impatto ambientale e sociale dello stabilimento.

Concluso nel 2023 il progetto ha raggiunto numerosi traguardi:

- ✓ CHIUSURA CIRCUITO ACQUE - intervenendo sul sistema di raffreddamento è stato ridotto il consumo di acqua del 47,5%
- ✓ ABBATTIMENTO EMISSIONI – si sono diminuite del 42% le emissioni di polveri in atmosfera migliorando gli impianti
- ✓ NUOVO FORNO ELETTRICO - con il nuovo impianto fusorio si sono ridotti i consumi energetici del 10%

Ulteriore importante progetto è lo “Zero Waste Project” che mira alla valorizzazione dei residui di produzione dell’acciaio prodotto con forno elettrico, in ottica di economia circolare, un accurato censimento di tutte le fonti e consumi energetici, il massimo uso del riciclo interno dell’acqua, con la duplice finalità di ridurre quantitativamente i prelievi da pozzo e gli scarichi di acque reflue.

Nel 2023 l’azienda ha tolto dalla strada 55.188 camion riducendo del 90% le emissioni di CO₂ in atmosfera, dal 2022 ha diminuito la quantità di rifiuti generati del 35%, dal 2021 ha evitato l’emissione di 114.196 ton di CO₂eq e ha utilizzato l’81% di materiali provenienti da riciclo e il 92% dei rifiuti inviati a recupero.

2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

Formazione e sviluppo delle competenze sono da sempre principi cardine nel modo di fare impresa del Gruppo Pittini, filosofia che ha trovato realizzazione nel 2003 con la creazione di una delle prime corporate school nate in Italia.

Officina Pittini per la Formazione è un organismo no-profit, nato come scuola aziendale al servizio delle imprese del Gruppo, che nel 2004 ha aperto le sue attività al territorio ottenendo l’accreditamento dalla Direzione Formazione della Regione Friuli-Venezia Giulia.

Il Gruppo Pittini da sempre coniuga obiettivi aziendali e attività di formazione ed è per questo che l’azienda ha posto da diversi anni un focus particolare sulle tematiche dell’innovazione, della sicurezza e della sostenibilità dei processi.

Tra i progetti più significativi vanno ricordati “Steel Training” e “Steel Engineer”, così come “Management 4 Steel”, sviluppato

assieme ad altre quattro realtà siderurgiche italiane e in cui l'ente formativo coordina tutta la parte didattica.

2.4 Considerazioni riepilogative

Siderpotenza è un'azienda storica di Potenza che fa parte del Gruppo Pittini multinazionale che opera nella siderurgia da molti anni.

Il Gruppo, determinato a migliorare nel tempo le proprie performance ambientali, a raggiungere obiettivi di elevata portata e ad operare un continuo monitoraggio dei risultati raggiunti come delle proprie performance, ha voluto che le proprie società si dotassero di un Sistema di Gestione dell'ambiente (SGA) conforme alla norma UNI EN ISO 14001, che è stato implementato a diversi livelli in tutti gli stabilimenti.

In linea con questo obiettivo strategico si sono progettati e realizzati numerosi piani di formazione, tra cui quello in oggetto, con lo scopo di aggiornare ed adeguare le competenze del personale ed affiancare l'attività di formazione al corposo progetto d'investimento denominato GREEN STEEL.

3. Il Piano formativo

3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

Alla luce delle innovazioni tecnologiche introdotte nel processo produttivo occorre adeguare le competenze del personale su numerosi elementi tra cui in particolare un aggiornamento sulla programmazione dei PLC Siemens, l'utilizzo del nuovo software Inventor e un miglioramento dei processi di Project Management.

Il Piano formativo è stato predisposto in base a una metodologia attuativa composita e articolata secondo la seguente scansione di attività:

- Analisi dell'investimento innovativo da attuare e disamina dei fabbisogni formativi conseguenti;
- Momenti di confronto-incontro con i referenti aziendali con cui individuare le aree/funzioni aziendali da coinvolgere nelle iniziative formative;
- Accertamento delle competenze presenti nei lavoratori da coinvolgere;
- Lettura ed interpretazione delle prospettive di sviluppo del capitale umano, alla luce di squilibri, vocazioni e specificità individuate;
- Esame degli elementi di criticità e di innovazione che hanno generato la domanda formativa e che richiedono una gamma di interventi integrati (organizzativi, tecnologici, comunicativi);
- Individuazione del fabbisogno formativo aziendale ed individuale;
- Quantificazione del bisogno;
- Definizione Individuazione e classificazione delle competenze critiche emergenti.

3.2 Il processo formativo, dalla progettazione alla valutazione degli esiti

L'analisi dei fabbisogni formativi ha consentito di individuare da un lato i profili da coinvolgere, dall'altro le competenze di partenza, le competenze attese, il gap.

Con il supporto dell'ente di formazione coinvolto è stato possibile strutturare un percorso che, partendo dall'analisi del fabbisogno, ha sviluppato i passi successivi mappando tutte le esigenze/criticità e individuando le soluzioni più adeguate.

Dall'analisi sono emerse le competenze critiche e quelle emergenti rispetto ai progetti aziendali, sulla base delle quali sono state definite le priorità e successivamente predisposti gli interventi formativi in grado di colmare i gap rilevati.

L'analisi ha cercato di mappare una serie di elementi funzionali a definire il livello di significatività ed impatto dell'innovazione introdotta:

- ruolo dell'innovazione di processo nell'azienda;
- incidenza dei processi innovativi sulle procedure aziendali e loro impatto in termini di ricadute ambientali;
- tempi di adozione dell'innovazione (stato di attuazione del progetto/intervento);
- maturità dell'organizzazione nella gestione dell'innovazione.

Per quanto riguarda le figure individuate il piano è stato rivolto essenzialmente a figure tecniche e gestionali coinvolgendo 21 impiegati e 5 operai.

I fabbisogni di adeguamento dei modelli produttivi ed organizzativi cui Siderpotenza intendeva rispondere attraverso il piano formativo riguardavano in particolare:

- a. Lo sviluppo delle competenze di project management da applicare all'attività di sviluppo tecnologico e impiantistico della società;
- b. L'evoluzione delle competenze dei manutentori elettrici per adeguarle agli impianti e alle nuove tecnologie introdotte e di prossima introduzione nel ciclo produttivo della società;

c. L'evoluzione delle tecniche di progettazione verso sistemi moderni con l'utilizzo di modelli dinamici aggiornabili, compatibili e integrabili con altri software di progettazione.

In riferimento alle esigenze indicate sono stati individuati i seguenti fabbisogni in termini di maggiori o nuove competenze da sviluppare:

a. con riferimento all'attività di Project Management, competenze per operare efficacemente su progetti complessi all'interno dell'organizzazione, eseguendoli, controllandoli e chiudendoli correttamente;

b. con riferimento all'attività di manutentore elettrico, le nuove competenze corrispondenti ad una migliore automazione industriale mediante Programmable Logic Controller (PLC) e la relativa componentistica elettronica;

c. con riferimento all'attività di progettazione, le nuove competenze relative alla capacità di sviluppare elaborati grafici secondo le normative del disegno e le convenzioni, utilizzando autonomamente lo strumento informatico.

L'intero Piano è stato sottoposto a costante monitoraggio da parte di Officina Pittini per la Formazione e dall'ente Forma-Tec srl, al fine di favorire lo sviluppo unitario di tutte le azioni, correlandole tra loro all'interno di un unico progetto aziendale di sviluppo. Attraverso il controllo costante dello svolgimento delle attività, è stato possibile valutare periodicamente l'efficacia e la bontà degli

interventi in relazione agli obiettivi prefissati così da correggere prontamente eventuali problemi o discrepanze con quanto prefissatosi.

Durante tutto il percorso è stato garantito un equilibrato mix di lezioni frontali, esercitazioni teoriche e pratiche, progetti, discussioni e lavori di gruppo, il tutto nel rispetto del monte ore complessivo prefissato per ogni azione formativa.

Le lezioni sono state tenute da docenti esterni all'azienda: professionisti qualificati ed adeguatamente preparati per formare persone adulte in un contesto lavorativo.

Al termine dei corsi, Forma-Tec ha rilasciato, per ciascun partecipante, un'attestazione finale di partecipazione con profitto, nella quale è stata data evidenza delle competenze traguardate in coerenza con i relativi Profili Regionali, per agevolare la leggibilità e spendibilità degli apprendimenti maturati.

3.3 Considerazioni riepilogative

A seguito dell'investimento innovativo l'azienda aveva la necessità di sviluppare nuove competenze su tre temi principali: aggiornamento della gestione dei sistemi PLC Siemens, le nuove features del nuovo software Inventor e una migliore gestione di progetti complessi attraverso tecniche di Project Management.

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

La qualità della formazione erogata è stata misurata attraverso degli appositi questionari grazie ai quali sono state certificate le competenze acquisite e il grado di soddisfazione dei lavoratori.

I risultati sono stati più che soddisfacenti.

4.L'impatto della formazione

4.1 L'impatto della formazione

In base alle interviste realizzate ai lavoratori e ai referenti aziendali l'impatto della formazione è stato molto rilevante.

In particolare sono stati molto apprezzati i corsi di Inventor base e avanzato data la strategicità del software per le principali operazioni aziendali.

Come spesso accade uno dei principali effetti collaterali della formazione è il sorgere di nuove esigenze da soddisfare in percorsi successivi.

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 sono riusciti a raggiungere tutti gli obiettivi formativi che ci si era prefissati.

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.

L'azienda ha una chiara visione dei propri obiettivi strategici a medio lungo periodo e li condivide con i suoi dipendenti.

Ciò rende la progettazione e gestione dei programmi di sviluppo più semplice e più efficace.

Altro elemento è sicuramente un'analisi dei fabbisogni approfondita e realizzata sul campo intervistando i diretti beneficiari e una gestione delle attività formative orientata all'analisi dei casi pratici.

Tutto ciò unito all'adozione di obiettivi formativi dettagliati ha permesso alla formazione di esprimere tutto il suo potenziale consentendo il raggiungimento degli obiettivi attesi.

5.2 Le buone prassi formative aziendali

L'azione si è rivelata di elevata qualità strategica poiché ha consentito di affrontare e conseguire tutti gli obiettivi formativi previsti in fase di progettazione. Dalle interviste è emerso un elevato riscontro nella qualità attuativa consentendo appieno di raggiungere il risultato atteso in modo efficiente riducendo gli errori e aumentando la produttività dei lavoratori.

5.3 Conclusioni

Siderpotenza rappresenta un'eccellenza nel contesto produttivo lucano non solo dal punto di vista tecnologico e industriale ma anche per gli importanti obiettivi strategici che persegue dal punto di vista ambientale, sociale e culturale.

Tali valori si percepiscono perfettamente all'interno dell'azione formativa realizzata.

L'azienda da sempre è consapevole che da soli gli investimenti tecnologici non sono sufficienti per il raggiungimento degli obiettivi economici ma devono essere sapientemente

accompagnati da un percorso di formazione continua del personale.

Nel 2019 l'azienda ha avviato un impegnativo progetto d'investimento denominato "Green Steel" di oltre 60 milioni di € con l'obiettivo di migliorare l'impatto ambientale e sociale dello stabilimento. Le numerose innovazioni introdotte dal progetto hanno reso necessario aggiornare le competenze di molti lavoratori, competenze che in base ai risultati del monitoraggio e delle interviste effettuate sono state perfettamente colmate.

Sicuramente un ruolo importante lo hanno avuto gli enti di formazione coinvolti tra cui Officina Pittini per la Formazione una delle prime corporate school nate in Italia.

Un'ottima definizione dei fabbisogni e un equilibrato mix di lezioni frontali, esercitazioni teoriche e pratiche, progetti, discussioni e lavori di gruppo, hanno permesso di trasformare questa azione formativa in un potentissimo strumento di rafforzamento della competitività dell'azienda e dei suoi lavoratori.