

MONITORAGGIO VALUTATIVO 2024

Soft skills e hard skills: formare il Capitale umano

GREEN ENERGY SPA

Ambito tematico strategico

Innovazione digitale e tecnologica, di processo e di prodotto

ARTICOLAZIONE TERRITORIALE CALABRIA

A cura di

Dott.ssa Paola Smiraglio

Avviso di Sistema 01/2022 | Piano ID 334251

Titolo Piano formativo Smart digital solutions Soluzioni digitali customizzate per innovare i processi aziendali

Titolo Piano formativo - Smart digital solutions Soluzioni digitali customizzate per innovare i processi aziendali

1. Introduzione	3
2. Strategie aziendali e ruolo della formazione continua	
2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore	3
2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione	5
2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione	5
2.4 Considerazioni riepilogative	6
3. Il Piano formativo	
3.1 L'Analisi del fabbisogno, metodologie e risultati	6
3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti	7
3.3 Considerazioni riepilogative	9
4. L'Impatto della formazione	
4.1 L'impatto della formazione	9
4.2 Considerazioni riepilogative	9
5. Conclusioni	
5.1 Gli elementi e/o i fattori che hanno influito positivamente sulla formazione	10
5.2 Le buone prassi formative aziendali	10
5.3 Conclusioni	11

Titolo Piano formativo Smart digital solutions Soluzioni digitali customizzate per innovare i processi aziendali

1. INTRODUZIONE

La **GREEN ENERGY SPA** è l'azienda beneficiaria del Piano formativo "Smart digital solutions Soluzioni digitali customizzate per innovare i processi aziendali", finanziato con l'avviso 01/2022 - Formazione a sostegno dell'innovazione digitale e/o tecnologica di prodotto e/o di processo nelle imprese aderenti

L'azienda realizza impianti ad energia rinnovabile di ogni tipologia. Si avvale delle ultime tecnologie disponibili ed esegue altresì interventi basati sull'incremento di efficienza energetica attraverso la promozione di fonti rinnovabili.

L'azienda è stata da sempre molto attenta ad investire in termini di innovazione tecnologica digitale formando continuamente il personale tecnico ed operativo al fine di garantire la massima qualità dei servizi offerti.

Nello specifico la GREEN ENERGY SPA ha avviato un progetto di innovazione digitale dei processi tramite la realizzazione di una piattaforma software di gestione aziendale customizzata (ST) rispetto alle esigenze aziendali, che ha sostituito totalmente il software open source GLP che, in considerazione delle funzionalità obsolete, non permetteva di gestire le informazioni in tempo reale a discapito della perdita di informazioni fondamentali per la gestione amministrativa, economica-finanziaria e degli interventi.

La nuova piattaforma software realizzata con interfaccia personalizzata, oltre ad essere flessibile e quindi aggiornabile ed adattabile rispetto a specifiche esigenze emergenti, permette di gestire e condividere qualsiasi tipologia di informazione collegabile alle richieste di intervento sia con i reparti aziendali, che con il cliente just in time e in real time attraverso l'utilizzo di QR code installati su tutti i cantieri, ottenendo così un'ottimizzazione dei tempi di lavorazione e della gestione economica/finanziaria.

La gestione e condivisione di queste informazioni non avvenivano in maniera automatica ma a mano tramite ciascun operatore anche a distanza di giorni, e inevitabilmente, molte informazioni andavano perse comportando perdite economiche per l'azienda e inefficienza nella risoluzione delle criticità.

La nuova piattaforma software garantisce la digitalizzazione e condivisione di tutta la documentazione, quali manuali d'uso, Libretto Impianto (il libretto che di solito si rilascia al proprietario di un sito in O&M), documenti contabili e quindi la gestione degli stessi sempre attraverso un QR code.

2.STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore:

L'azienda GREEN ENERGY SPA ha sede nella zona industriale di Caraffa di Catanzaro, in un moderno edificio realizzato per supportare e valorizzare le aspettative di crescita aziendali.

E' una società di servizi integrati di ingegneria per l'energia, che realizza attività di progettazione, sviluppo e manutenzione di impianti ad energia rinnovabile in ambito industriale, nel terziario e per il settore abitativo.

L'interesse per il settore energetico è presente fin dal lontano 1988 quando i fratelli Brunetti, raccogliendo l'eredità professionale del padre Egidio, iniziano l'attività di progettazione, installazione e manutenzione di impianti elettrici civili ed industriali.

L'incontro nel 2002 con la GreenEngineering S.r.l. di proprietà del Dott. Antonio Fera è la naturale conseguenza di un percorso comune nel settore delle energie rinnovabili che porta alla nascita nel 2010 della GREEN ENERGY SPA, per volontà dei fratelli Brunetti e del Dott. Antonio Fera, dalla fusione delle società Brunetti S.a.s e GreenEngineering S.r.l.

Le numerose collaborazioni, che videro le due società insieme in diversi cantieri negli anni a seguire, portarono gli amministratori alla decisione di unire le loro menti in un'unica società.

Ad oggi la società vanta di fatto una lunga esperienza nell'ambito delle tecnologie volte all'utilizzo delle Fonti Energetiche Rinnovabili, negli studi sull'Impatto Ambientale, nella Pianificazione Energetica, nella Progettazione, Direzione Lavori e Realizzazione di Impianti Fotovoltaici ed Elettrodotti a servizio di Parchi Eolici.

GREEN ENERGY SPA propone inoltre servizi di ingegneria e di consulenza specialistica con il proposito di raggiungere i seguenti obiettivi:

- Diminuire i consumi energetici
- Ottenere una maggiore efficienza dei servizi negli edifici pubblici e nell'edilizia abitativa
- Ottimizzare i rendimenti dei cicli produttivi
- Monitorare con continuità i parametri rilevanti per ottimizzare gli interventi
- Ridurre il costo dell'energia consumata
- Avviare processi di produzione energetica più efficienti
- Promuovere l'utilizzo di fonti energetiche rinnovabili.

L'obiettivo è quello di migliorare con continuità le prestazioni della realtà in cui operano, adeguandosi con costanza alle novità normative e tecniche e introducendone di nuove.

Per offrire risposte sempre all'altezza degli impegni assunti, negli anni l'azienda si avvale dell'esperienza e della professionalità di un nutrito staff di ingegneri, architetti, geologi, biologi, periti e geometri con rapporti di dipendenza diretta e di collaborazione fiduciaria esterna e di tecnici specializzati (verificatori e conduttori di impianti termici, manutentori, termotecnici, elettricisti) per tutti gli interventi di installazione e manutenzione ordinaria e straordinaria.

Le energie rinnovabili sono forme di energia che rispettano l'ambiente e l'uomo: non inquinano e grazie alla loro capacità di rigenerarsi a fine ciclo non si esauriscono. Sempre più protagoniste della transizione verso modelli energetici più sostenibili e indipendenti dall'uso di combustibili fossili, rappresentano ormai l'energia del futuro: pulita, economica e sempre disponibile.

Nel 2023 il 30% della produzione di energia elettrica nel mondo è stata generata da fonti rinnovabili: a fare da traino sono stati soprattutto eolico e solare.

Attualmente, l'azienda opera in diversi paesi, quali la Gran Bretagna, il Sud Africa, la Romania e, naturalmente, l'Italia. Numerosi sono gli impianti fotovoltaici ed elettrodotti, realizzati in ambito territoriale ed internazionale, e le partnership con aziende leader.

2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione

La capacità di fare innovazione di qualità rappresenta un fattore decisivo di successo per le imprese di tale settore, in quanto in contesti di mercato sempre più dinamici e competitivi, l'abilità di innovare in modo efficiente e coerente con gli obiettivi strategici è un requisito essenziale per generare un vantaggio temporale, difficilmente colmabile nel breve termine dai competitors.

E' risultato immediatamente evidente che il mercato richiede nuove competenze per affrontare i nuovi scenari economici e per mantenere la propria posizione nel settore.

In questo contesto, l'azienda si è impegnata in primo luogo a conoscere a fondo e in modo chiaro la propria dimensione di innovazione, così da sviluppare una rete interna ed esterna, in grado di alimentare nel tempo tale capacità di fare innovazione.

In secondo luogo, è stato necessario potenziare e guidare strategicamente la capacità di generare innovazione di valore per l'impresa.

Per questo motivo, l'azienda ha sempre puntato ad integrare persone, valori e in generale ad alimentare una cultura industriale in grado di individuare le strategie organizzative e manageriali, le linee operative e di comunicazione per alimentare la tendenza all'innovazione.

Sono emersi dunque fabbisogni formativi strettamente collegati agli investimenti in termini di innovazione tecnologica digitale.

Per strutturare al meglio il fabbisogno formativo aziendale, è stato messo in atto una metodologia che ha coinvolto sia la struttura organizzativa dell'azienda, che i singoli dipendenti, con lo scopo di definire una vision definitiva sulle lacune da colmare.

2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

Pianificare correttamente gli interventi di formazione aziendale, basandosi su fabbisogni specifici, ha permesso di attivare percorsi di apprendimento funzionali, stimolanti e in grado quindi di ottenere risultati.

La formazione, supportata dall'utilizzo di Fondimpresa, ha così permesso di superare il gap di competenze dei propri dipendenti coinvolti nella gestione dell'innovazione digitale di processo, in modo da garantire un'ottimizzazione in termini di efficacia ed efficienza.

Si è verificata, intervistando i responsabili della formazione nonché soci dell'azienda, una crescita professionale delle persone coinvolte con un miglioramento della performance lavorativa legata al proprio ruolo professionale, nonché una crescita delle competenze trasversali che hanno determinato un generale miglioramento delle competenze "soft": ovvero cooperazione, ottimizzazione dei flussi di lavoro, spirito di squadra.

La GREEN ENERGY SPA è stata da sempre attenta ad investire nella formazione, avendo anche constatato la risposta dei dipendenti che hanno percepito un impegno dell'azienda nei confronti della loro crescita professionale e sono stati sempre più propensi ad essere motivati e soddisfatti.

La formazione aziendale non solo ha fornito le competenze necessarie per svolgere il lavoro, ma ha comunicato anche un messaggio di fiducia e di investimento nel capitale umano. Un team motivato è senza dubbio più produttivo, creativo e orientato al successo.

2.4 Considerazioni riepilogative

La puntuale pianificazione e progettazione della formazione aziendale hanno costituito il nucleo strategico per la creazione di un intervento formativo efficace che ha soddisfatto esigenze specifiche dell'azienda.

La piattaforma software di gestione aziendale customizzata è stata al centro dell'innovazione digitale descritta nella presente rilevazione e ha costituito una fase centrale del processo di gestione aziendale in quanto in grado di rendere tutti i processi produttivi più snelli.

La valutazione costante dei risultati è stata essenziale per determinare l'efficacia del programma di formazione aziendale perché ha permesso di apportare utili accorgimenti durante il percorso.

Sia durante che dopo la conclusione delle attività formative, sono stati raccolti dati sulle performance e sul coinvolgimento dei dipendenti. Questi dati hanno alimentato il ciclo di miglioramento continuo, consentendo all'azienda di adattare la formazione alle mutevoli esigenze aziendali garantendo peraltro un impatto duraturo sulla crescita e sullo sviluppo.

Il piano formativo in esame è stato condiviso in azienda, nonché ampiamente approvato e sottoscritto dalla Commissione paritetica territoriale, non essendoci rappresentanza diretta all'interno dell'azienda

3.IL PIANO FORMATIVO

3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

Il primo passo fondamentale per l'attivazione del presente percorso formativo è stato indubbiamente l'analisi dei fabbisogni: la fase "diagnostica" che ha permesso di cogliere le esigenze di crescita professionale dell'azienda e individuare quindi gli obiettivi formativi.

E' stato analizzato quindi il contesto aziendale per poi concentrarsi su un'analisi delle competenze necessarie e sulla individuazione di eventuali gap formativi, per finire con la pianificazione degli interventi definendo nel dettaglio i contenuti specifici e infine individuando i docenti e gli strumenti didattici.

Gli interventi formativi hanno previsto complessivamente 250 ore di attività in linea con i fabbisogni espressi dall'azienda e con le caratteristiche dei destinatari.

Il Piano formativo si è sviluppato tra 5 percorsi formativi (come di seguito elencato) privilegiando modalità formative pragmatiche come il **Training on the Job per il 76% (190 ore)** del totale ore di piano e per **il 24% in aula (60)**. Nel complesso sono stati inseriti in formazione 21 dipendenti:

ID Azione Formativa	Titolo Azione	Ore	Aula	Non Aula
2853252	Software BPM: Utilizzo Time sheet, qr code e app	50	12	38
2853253	Software BPM: Utilizzo Time sheet, qr code e app	50	12	38
2853254	Software BPM: Utilizzo Time sheet, qr code e app area fornitori, clienti, banche, dati economici	50	12	38
2853255	Software BPM: Utilizzo delle funzionalità area progetti	50	12	38
2853256	Software BPM: Utilizzo delle funzionalità economics	50	12	38

Le tematiche affrontate si sono prestate a metodologie formative integrate ed hanno previsto metodi esperienziali e formazione d'aula.

Per ciascun intervento, in modalità espositiva sono stati affrontati i contenuti teorici finalizzati all'approfondimento dei concetti chiave, declinati in chiave innovativa e strategicamente utili alla produttività e competitività aziendale.

Le sessioni formative organizzate in modalità “non aula” sono state gestite mediante metodologie di apprendimento attive, basate sul training on the job, e pianificate in armonia con i contenuti formativi e la tipologia di dipendenti inseriti in formazione.

La qualità degli interventi formativi è inoltre stata garantita dalla scelta di docenti altamente specializzati nelle materie di insegnamento.

3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti

Il Piano formativo “Smart digital solutions - Soluzioni digitali customizzate per innovare i processi aziendali” ha proposto dunque ai beneficiari della formazione una serie di azioni formative in coerenza con i fabbisogni formativi rilevati e strettamente collegate agli investimenti in termini di innovazione tecnologica digitale in atto nell'azienda GREEN ENERGY SPA

La piattaforma software di gestione aziendale customizzata, che risulta essere al centro dell'innovazione digitale aziendale descritta nella presente rilevazione, costituisce una fase centrale del processo di gestione aziendale in quanto è in grado di rendere tutti i processi aziendali più snelli, meno ripetitivi e più efficienti anche in termini di costi.

Infatti, la GREEN ENERGY SPA per le attività di gestione e controllo dei processi interni si avvaleva dell'utilizzo di diversi tool. Questa suddivisione comportava una frammentazione delle attività da svolgere, rendendo tali processi più articolati e complessi, fattori che facilitavano errori procedurali oltreché richiedere un maggior tempo per lo svolgimento delle stesse.

L'Azienda ha quindi manifestato l'esigenza di utilizzare una unica soluzione software per la gestione di tali processi attraverso un “Single Point of Entry”, un unico flusso gestionale ed operativo, che sia integrato, funzionale, aderente ai processi operativi interni e quindi in grado di offrire un miglior controllo di gestione con un conseguente miglioramento della operatività aziendale. Una soluzione “taylor made” il cui obbiettivo ha come fine

l'efficientamento dei processi interni. In tale contesto l'azienda ha pensato di investire in una soluzione software web based aderente alle proprie esigenze aziendali e che sia accessibile “anywhere & everywhere”.

Terminate le attività formative, la fase di valutazione ha evidenziato ottimi risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati.

Il sistema di valutazione del Piano formativo ha previsto un impianto complessivo articolato in tre specifiche fasi, distinte temporalmente e per finalità:

- ex-ante, per la verifica della coerenza degli obiettivi del Piano rispetto all'insieme delle condizioni che possono garantire il raggiungimento degli obiettivi generali e specifici dell'offerta formativa;
- in itinere, per il controllo delle strategie di attuazione degli interventi e per l'acquisizione dei dati e delle informazioni relative a tre macro-categorie:
 - didattico-organizzativa, riferita ai contenuti didattici, alle metodologie didattiche e formative impiegate, agli strumenti didattici;
 - organizzativa, con riferimento alle risorse strutturali e tecnologiche impiegate;
 - di impatto, con riferimento alla soddisfazione dei partecipanti e ai risultati dell'apprendimento;
- ex-post, per la registrazione dei risultati del Piano in termini formativi (trasferimento di conoscenze di base, aggiornamento delle conoscenze/competenze, riqualificazione/sviluppo di nuove competenze, ecc.), di impatto organizzativo e di costi/benefici, attuando un confronto analitico e critico con quanto previsto in fase di progettazione o riprogettazione

Le verifiche dell'apprendimento sono state fatte ex post ai singoli corsi in modo da effettuare una valutazione sulle competenze acquisite dai discenti. Sono variate a seconda della tipologia di corso, dalla metodologia didattica che è stata utilizzata durante la fruizione della formazione e dagli obiettivi del percorso formativo.

Tutte le azioni formative hanno previsto verifiche degli apprendimenti, strutturate con:

- questionari a risposta aperta e/o multipla;
- griglie di valutazione;
- colloqui e skill assesment
- prove pratiche prestazionali focalizzate sulle tematiche prioritarie delle azioni.

Queste prove si sono focalizzate sulle tematiche prioritarie delle azioni.

I percorsi formativi hanno previsto forme di verifica dell'apprendimento e modalità di validazione delle competenze legate alla qualifica professionale di appartenenza, realizzando un percorso virtuoso di apprendimento per il pieno raggiungimento dei risultati attesi.

Per l'azione formativa ID 2853254 “Software BPM: utilizzo delle funzionalità timesheet , Qr code e app fornitori, clienti , banche , dati economici” è stata prevista la certificazione delle competenze, con la quale la formazione continua non è più uno strumento di aggiornamento ma un elemento fondamentale per il riconoscimento e la valorizzazione delle capacità acquisite.

In quest'ottica la Green Energy, sempre attenta alla crescita professionale dei suoi dipendenti, è diventata un polo attrattivo per chi vuole crescere e restare al passo con i tempi, contribuendo a creare un mercato del lavoro più dinamico.

3.3 Considerazioni riepilogative

La chiarezza e la specificità degli obiettivi ed un'attenta analisi dei fabbisogni hanno consentito di progettare azioni formative mirate.

La progettazione del piano formativo è stata un processo ben strutturato, incentrato sulle esigenze aziendali e dei lavoratori, con una chiara pianificazione e una valutazione continua per garantire un impatto positivo sulla formazione e sulle performance dei partecipanti.

Le modalità formative concordate con l'azienda sono state apprezzate dai lavoratori che ne hanno confermato l'efficacia, soprattutto per quanto attiene all'alternarsi di momenti teorici in aula con momenti di training on the job.

4.L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE

4.1 L'impatto della formazione

Le figure professionali coinvolte nei corsi formativi oggetto di analisi sono stati lavoratori appartenenti agli uffici tecnici, agli uffici dedicati alla produzione ai quali viene richiesto un costante aggiornamento rispetto alle innovazioni tecnologiche introdotte in azienda e richieste dai clienti, sia a livello meccanico, sia a livello di software, oltre che prescritte dalle normative di settore.

L'efficacia della formazione è stata misurata rispetto all'impatto della formazione e rispetto agli obiettivi e alle finalità raggiunte.

Oltre a migliorare le conoscenze e le competenze dei dipendenti, la misurazione dell'efficacia della formazione si è rivelata uno strumento efficace per il coinvolgimento e la fidelizzazione dei dipendenti.

In questo modo, l'esperienza del dipendente rimane in primo piano nello sviluppo futuro.

In questo modo, i dipendenti si sentiranno ascoltati, valorizzati e parte attiva dei percorsi di crescita dell'azienda.

4.2 Considerazioni riepilogative

Terminate le attività formative, i partecipanti hanno avuto immediatamente riscontri favorevoli, avendo appreso strumenti, competenze, conoscenze sui processi lavorativi e quindi da subito utili sia ai partecipanti quanto all'azienda stessa, portando valore aggiunto nel business.

5.CONCLUSIONI

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

Nel contesto aziendale analizzato nella presente rilevazione, strutturata secondo principi moderni e al passo con le esigenze del mercato, la formazione dei dipendenti, che prestano la loro opera all'interno dell'impresa riveste da sempre un ruolo di fondamentale importanza.

La crescente e sempre più agguerrita concorrenza ha spinto l'azienda a perseguire obiettivi sempre più performanti, ottenuti attraverso la pianificazione e la cura della formazione continua dei dipendenti.

I risultati dell'attività formativa, considerata ormai come processo necessario, ha favorito la crescita individuale e collettiva, consentendo all'impresa di incrementare la competitività e di rispondere in modo efficace alle molteplici sfide del segmento di mercato in cui svolgono la propria attività.

5.2 Le buone prassi formative aziendali

L'analisi del piano formativo ha consentito di rilevare numerose buone prassi, fattore rilevante in termini di efficacia ed efficienza:

1. il piano formativo è stato sviluppato in piena coerenza con gli obiettivi di sviluppo aziendale;
2. la formazione ha prodotto gli effetti desiderati perché l'attività di indagine dei bisogni formativi è stata portata avanti con cognizione di causa, avendo prima sentito il legale rappresentante nonché direttore commerciale e l'Amministratore delegato;
3. la formazione è efficace quando è anche prova del fatto che l'azienda stia investendo sulle proprie persone. I dipendenti sono così motivati e si sentono parte di un sistema;
4. il circolo virtuoso determinato dalla formazione aziendale, considerata a 360 gradi, ha notevolmente favorito la creatività e ha contribuito a definire obiettivi realistici ed a individuare i mezzi per ottenerli, con un incremento della competitività aziendale nel proprio settore e una crescita armonica e costante;
5. la buona formazione è quella dalla quale scaturiscono nuovi spunti di riflessione che permettono a tutti i discenti di risolvere le problematiche quotidiane che possono scaturire dalle innovazioni di processo. Di fatto la formazione, in questo senso, consente ai dipendenti di capire come tutti assieme si debba lavorare per il raggiungimento di obiettivi comuni, aumentando la crescita dell'intera dimensione aziendale.

Crescita che si identifica peraltro contestualmente nella soddisfazione nonché, nell'incremento delle competenze dei collaboratori in termini di:

- sviluppo dell'attitudine al problem solving;
- consolidamento del gruppo di lavoro attraverso il miglioramento delle abilità comunicative;
- potenziamento di soft skills per affrontare in modo produttivo ed efficace i cambiamenti e a risolvere i conflitti interni ed esterni.

5.3 Conclusioni

Costituisce uno dei principali risultati di questa esperienza formativa l'accresciuta consapevolezza di come la formazione continua sia necessaria per lo sviluppo delle competenze sia specificatamente tecniche che trasversali.

Perseguire e raggiungere un obiettivo infatti significa non solo definirlo ma anche monitorarlo nel corso dell'anno. Ciò permetterà di intervenire tempestivamente e, nel caso, “aggiustare il tiro” per arrivare con determinazione alla meta prefissata.