MONITORAGGIO VALUTATIVO 2025

Risorse umane e Formazione per la crescita e l'innovazione

Metal Carpenteria Srl

Fondimpresa
Articolazione Territoriale
Calabria

Dott. Giuseppe Furciniti

Fondo nuove competenze 2 | Piano ID 362136

Titolo Piano formativo "Progetto formativo di sviluppo delle competenze digitali e green"

Fondo nuove competenze 2 | Piano ID 362136

Titolo Piano formativo "Progetto formativo di sviluppo delle competenze digitali e green"

1. Introduzione 3

2. Strategie aziendali e ruolo della formazione continua

2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore 5

2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione 6

2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione 7

2.4 Considerazioni riepilogative 7

3. Il Piano formativo

3.1 L'Analisi del fabbisogno, metodologie e risultati 7

3.2 Dalla progettazione alla valutazione degli esiti della formazione 8

3.3 Considerazioni riepilogative 10

4. L'Impatto della formazione

4.1 I cambiamenti generati dalla formazione 10

4.2 Considerazioni riepilogative 11

5. Conclusioni

5.1 Gli elementi abilitanti della formazione 12

5.2 Le buone prassi formative aziendali 12

5.3 Conclusioni 14

1. INTRODUZIONE

A novembre 2025, Banca d'Italia ha presentato l'aggiornamento congiunturale dell'economia della Calabria mettendo in evidenza dati incoraggianti sulla crescita ed in particolare *"un'espansione del prodotto interno lordo (PIL) dell'1,3 per cento, un dato superiore a quello nazionale e del Mezzogiorno".*[1]

Per il 2024, il Rapporto annuale di Banca d'Italia su "L' economia della Calabria"[2] aveva descritto una crescita debole e rallentata, rispetto a quella dell'anno precedente. Un andamento meno intenso era stato rilevato nei servizi e nelle costruzioni mentre l'industria regionale si era stabilizzata, superando il calo del biennio precedente. In particolate l'indagine svolta da Banca d'Italia (Invind) metteva in evidenza, per le aziende con almeno 20 addetti, un aumento del fatturato, soprattutto per le imprese proiettate sui mercati internazionali.

Gli approfondimenti effettuati tra settembre e ottobre 2025 mettono invece in luce la crescita del fatturato delle imprese calabresi nei primi nove mesi dell'anno, con risultati positivi su redditività e liquidità aziendale ed un andamento dinamico anche negli investimenti.

L'aumento della domanda estera ha avuto ricadute positive per l'industria, soprattutto nel comparto alimentare. Prosegue quindi il trend di crescita dell'export, registrato in Calabria a partire dal 2021, a cui contribuiscono soprattutto l'industria alimentare ed il settore agricolo, che coprono *"quasi la metà del valore dell'export regionale nel semestre"*[3].

Buono l'andamento del settore costruzioni, anche in funzione della messa a terra dei progetti legati al PNRR.

Dati in crescita sono stati rilevati per il settore terziario, con un andamento più lento per il commercio che risente di consumi ancora deboli. Nei primi otto mesi del 2025, l'Osservatorio sul Turismo della Regione Calabria ha rilevato una crescita nel settore turismo, con un aumento, rispetto allo stesso periodo del 2024, del 5 per cento delle presenze nelle strutture ricettive e del 23,5 per cento dei turisti stranieri.

Dati positivi sia per il sistema aeroportuale calabrese che per il porto di Gioia Tauro.

Nei primi 8 mesi del 2025, il numero di passeggeri transitati negli aeroporti calabresi segna un + 26 per cento. Il porto di Gioia Tauro prosegue il percorso di crescita registrando un + 11,6 per cento nella movimentazione di container rispetto al corrispondente periodo del 2024.

Infine, sulla base dei dati della Rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat, Banca d'Italia evidenzia nel primo semestre del 2025 un aumento degli occupati pari al 5 per cento rispetto allo stesso periodo del 2024, un incremento superiore a quello registrato nel Mezzogiorno e in Italia, ancora comunque non in grado di superare il divario esistente rispetto alle due aree.

I dati positivi registrati nella prima metà dell'anno 2025 testimoniamo dunque un'economia in crescita, in un contesto in cui permangono elementi di debolezza strutturale ancora da superare.

Le Aziende calabresi protagoniste delle Storie di Formazione raccontate nelle pagine che seguono rappresentano un campione significativo di alcuni tra i settori produttivi che caratterizzano l'economia della regione e che hanno contribuito alla crescita rilevata da Banca d'Italia.

---

[1] Banca d'Italia, 2025, L'Economia della Calabria, Aggiornamento congiunturale, n. 39 - novembre 2025, pag. 5
[2] Banca d'Italia, 2025, L'Economia della Calabria, Rapporto annuale, n. 18 – giugno 2025
[3] Banca d'Italia, 2025, L'Economia della Calabria, Aggiornamento congiunturale, n. 39 - novembre 2025, pag. 12

A.Z. Spa, azienda multilocalizzata con sede principale a Catanzaro, da più di 30 anni opera nel settore della grande distribuzione organizzata ed è una delle più vitali realtà imprenditoriali del panorama calabrese.

Il piano formativo, rivolto a 160 addetti cassa nei punti vendita, è stato indirizzato allo sviluppo di competenze professionali avanzate nelle tecniche di comunicazione e di ascolto, con l'obiettivo specifico di attenzionare le categorie vulnerabili, come anziani e persone con disabilità. La necessità di allineare il servizio offerto alla strategia d'acquisto aziendale ha fatto emergere la necessità di rafforzare le competenze degli addetti cassa, figura che nella GDO ricopre un ruolo determinante per migliorare la percezione complessiva della qualità del servizio e fidelizzare il cliente, distinguendo l'azienda dalla concorrenza.

Aschenez Srl, azienda attiva nel settore delle imbarcazioni da diporto e sportive con più di 100 dipendenti, nata nel 2013 a Borgia, in provincia di Catanzaro, in pochi anni si è affermata sul mercato internazionale grazie a prodotti unici sintesi di prestazioni e design all'avanguardia.

L'esperienza formativa è stata focalizzata sulla qualificazione delle proprie risorse umane su *Lavoro di gruppo e gestione delle relazioni* , T*ecniche di comunicazione interna* , G*estione dei dati e la protezione da attacchi informatici* . Dunque formazione per le competenze tecniche ma anche percorsi formativi per lo sviluppo delle cosiddette soft skills**,** le abilità trasversali che mettono al centro le persone e ne rafforzano la capacità di operare a più livelli aziendali e di interagire in modo efficace.

Nata negli anni settanta e giunta alla terza generazione, **Colacchio food Srl**, con sede a San Costantino Calabro in provincia di Vibo Valentia, è un'azienda ben radicata nel mercato italiano dei prodotti da forno e pasta, con un'ottima presenza nella grande distribuzione e numeri ancora più importanti sui mercati esteri.

Grazie agli audit interni ed all'incrocio delle informazioni raccolte, l'azienda ha coinvolto i Responsabili di processo in un piano formativo sui Sistemi di gestione della sicurezza alimentare, tema interpretato dal Management non solo come una "questione di conformità" ma come leva strategica nella costruzione della reputazione aziendale, della fidelizzazione e della competitività.

Metal Carpenteria Srl, fondata nel 1975 a Crotone, è oggi una delle principali realtà industriali della Calabria e del Mezzogiorno nel settore delle costruzioni meccaniche, impiantistiche e delle strutture metalliche per i comparti industriale, energetico e oil & gas, con circa 280 dipendenti e una consolidata rete di partner e committenti nazionali e internazionali.

Con sei percorsi formativi, dedicati alla Digitalizzazione dei processi produttivi, Efficienza energetica e sostenibilità ambientale e Aggiornamento tecnico-specialistico, l'Azienda conferma l'impegno a promuovere l'apprendimento continuo delle proprie risorse umane per rafforzare la capacità di adattamento ai mutamenti del mercato e generare vantaggio competitivo.

Con i piani formativi realizzati grazie a Fondimpresa, A.Z. spa ed Aschenez srl hanno testimoniato l'impegno a mettere al centro il proprio capitale umano investendo in formazione sulle soft skill.

Colacchio Food srl e Metalcarpenteria srl hanno raccontato i percorsi formativi dedicati a specifiche aree aziendali con l'obiettivo di rafforzare e migliorare le competenze dei propri dipendenti su ambiti tematici rilevanti per una corretta e innovativa gestione dei processi produttivi.

Elemento comune ai loro racconti è stato quello di rendere i propri dipendenti protagonisti e non semplici fruitori dei percorsi formativi erogati.

Attraverso modalità formative basate sull'apprendimento pratico e direttamente verificabile e l'utilizzo di sistemi di monitoraggio e rilevazione dei risultati in corso e finali, in tutte le esperienze rilevate è emersa l'attenzione sul coinvolgimento dei dipendenti dalla fase di analisi del fabbisogno fino alla verifica dei risultati.

Le risorse umane al centro per guidare la crescita e l'innovazione delle imprese.

Fondo nuove competenze 2 | Piano ID 362136

Titolo Piano formativo "Progetto formativo di sviluppo delle competenze digitali e green"

1. INTRODUZIONE

Il presente Progetto Formativo di Sviluppo delle Competenze Digitali e Green, promosso da **Metal Carpenteria S.r.l.** nell'ambito del Fondo Nuove Competenze (FNC) – Avviso ANPAL FNC2, si inserisce nel quadro delle politiche attive per il lavoro finalizzate all'aggiornamento delle professionalità e al sostegno dei processi di transizione digitale ed ecologica delle imprese italiane.

L'iniziativa nasce dall'esigenza di accompagnare l'azienda in un percorso di innovazione organizzativa e tecnologica, in linea con le sfide poste dal mercato globale e con gli orientamenti strategici dell'economia verde.

Il progetto si pone l'obiettivo di rafforzare le competenze dei lavoratori, rendendole coerenti con le trasformazioni in atto nei sistemi produttivi e nei modelli di gestione industriale.

Il Fondo Nuove Competenze, istituito per sostenere la riqualificazione dei lavoratori e l'adattamento delle imprese alle transizioni digitali e green, rappresenta per Metal Carpenteria un'occasione concreta per investire nel proprio capitale umano. L'azienda ha infatti aderito al Piano con una visione strategica di lungo periodo, volta a consolidare le proprie capacità competitive e a promuovere un modello industriale sostenibile.

La partecipazione al Piano ha permesso di allineare le competenze del personale alle nuove tecnologie di progettazione e produzione, rafforzando il legame tra sostenibilità e innovazione. Come sottolineato nella visione aziendale, la formazione è stata interpretata non come mero adempimento ma come leva strategica di sviluppo, capace di accrescere la competitività e migliorare la qualità del lavoro.

In tal modo, Metal Carpenteria S.r.l. ha tradotto le finalità del FNC in un percorso di crescita reale, volto a integrare nel proprio modello produttivo i principi di economia circolare, riduzione degli sprechi e gestione sostenibile delle risorse, rafforzando la propria identità di impresa moderna, consapevole e orientata al futuro.

2. STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore

Fondata nel 1975 a Crotone, Metal Carpenteria S.r.l. è oggi una delle principali realtà industriali della Calabria e dell'intero Mezzogiorno nel settore della carpenteria metallica e delle costruzioni meccaniche e impiantistiche.

Con circa 280 dipendenti e una consolidata rete di partner e committenti nazionali e internazionali, l'azienda si distingue per la capacità di coniugare competenza tecnica, innovazione tecnologica e qualità certificata.

Nel corso di cinquant'anni di attività, Metal Carpenteria ha ampliato progressivamente il proprio raggio d'azione, passando dalla manutenzione di impianti industriali alla realizzazione di strutture metalliche complesse per i settori energetico, infrastrutturale e oil & gas, fino allo sviluppo di soluzioni integrate per l'industria e la produzione di energia.

La crescita aziendale è stata costante e accompagnata da una strategia basata su tre direttrici: investimento tecnologico, internazionalizzazione e valorizzazione delle competenze umane.

Questa impostazione ha permesso a Metal Carpenteria di diventare un punto di riferimento nella meccanica pesante e nella costruzione di strutture industriali ad alta complessità, con un marchio ormai riconosciuto anche in ambito europeo.

La cultura aziendale, profondamente radicata nel territorio crotonese, riflette i valori di solidità, responsabilità e innovazione, che nel tempo hanno trasformato una realtà artigianale locale in un'impresa industriale moderna, proiettata verso le sfide del futuro.

2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione

Negli ultimi anni, Metal Carpenteria ha avviato un importante processo di trasformazione digitale e ambientale, consapevole che la competitività passa oggi dalla capacità di integrare tecnologie intelligenti e sostenibilità nei propri modelli produttivi.

L'introduzione di strumenti avanzati di progettazione digitale, la gestione computerizzata delle commesse e l'adozione del Building Information Modeling (BIM) hanno migliorato la pianificazione, il controllo e la qualità del lavoro.

Parallelamente, l'azienda ha rivisto le proprie procedure interne in un'ottica green, puntando sulla riduzione della carbon footprint, sulla gestione sostenibile dei rifiuti industriali e sull'ottimizzazione dei consumi energetici.

Tali processi di innovazione si articolano attorno a tre assi strategici:

1. Digitalizzazione dei processi produttivi, per rendere più efficiente la progettazione e la realizzazione delle commesse;
2. Sviluppo di competenze green, orientate alla sostenibilità e alla gestione consapevole delle risorse;
3. Formazione continua come leva di qualità e competitività, integrata nella gestione ordinaria dell'impresa.

Come affermato nel Piano*, "I percorsi formativi offrono ai lavoratori l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle mutevoli condizioni del mercato del lavoro, sostenendo l'impresa nel processo di adeguamento ai nuovi modelli organizzativi e produttivi."*

Questo approccio dimostra come Metal Carpenteria interpreti la formazione come motore dell'innovazione industriale, non come obbligo amministrativo ma come investimento in cultura tecnica, sicurezza e sostenibilità.

2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

L'analisi dei fabbisogni interni ha evidenziato la necessità di rafforzare le competenze digitali, ambientali e organizzative dei lavoratori.

La formazione è stata concepita come un processo strategico di crescita collettiva, finalizzato a:

- aggiornare le competenze digitali del personale tecnico e di produzione;
- promuovere una cultura ambientale diffusa;
- introdurre metodologie di controllo qualità digitalizzate;
- potenziare la collaborazione tra uffici tecnici e reparti produttivi.

Il coinvolgimento diretto della Direzione aziendale e della RSU ha assicurato coerenza tra obiettivi formativi e priorità operative.

In tal modo, la formazione è divenuta parte integrante del modello organizzativo, uno strumento per innovare e per costruire una visione comune orientata alla sostenibilità.

2.4 Considerazioni riepilogative

Il piano formativo ha rappresentato per Metal Carpenteria una palestra di innovazione, capace di coniugare il rafforzamento tecnico con una nuova consapevolezza ambientale e digitale.

La sinergia tra azienda, enti formativi e lavoratori ha consolidato una cultura d'impresa fondata su efficienza, qualità e responsabilità sociale.

La formazione, intesa come leva di sviluppo strategico, ha contribuito a rinnovare il capitale umano dell'impresa, generando una trasformazione profonda che unisce competenza, sostenibilità e visione industriale.

3. IL PIANO FORMATIVO

3.1 Analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

L'analisi del fabbisogno formativo di Metal Carpenteria S.r.l. è stata condotta in collaborazione con il Consorzio Innopolis, ente attuatore accreditato presso la Regione Calabria.

Il processo ha coinvolto la direzione aziendale, i responsabili di reparto e i rappresentanti dei lavoratori, con l'obiettivo di individuare le aree di miglioramento e le nuove competenze richieste dai processi produttivi digitalizzati e dai modelli di gestione sostenibile.

Dall'analisi è emersa la necessità di intervenire su tre aree prioritarie:

- Digitalizzazione dei processi produttivi – scarsa padronanza degli strumenti informatici per la progettazione e il monitoraggio delle commesse;
- Efficienza energetica e sostenibilità ambientale – necessità di migliorare la gestione dei consumi e dei rifiuti aziendali;
- Aggiornamento tecnico-specialistico – rafforzamento delle competenze operative e della conoscenza delle normative ambientali e di sicurezza.

L'analisi è stata condotta in coerenza con i criteri del Decreto Legislativo n. 13/2013, che disciplina l'individuazione e la validazione delle competenze, e con le direttive comunitarie in materia di upskilling e reskilling dei lavoratori.

I fabbisogni emersi sono stati collegati agli standard professionali nazionali e alle qualificazioni presenti nei repertori regionali, assicurando una piena coerenza tra le esigenze produttive e le linee strategiche del Fondo Nuove Competenze.

3.2 Dalla progettazione alla valutazione degli esiti della formazione

Il piano formativo ha previsto sei corsi principali, tutti svolti in presenza, con il rilascio finale di attestazioni di competenza.

L'approccio metodologico ha privilegiato un modello di apprendimento esperienziale, combinando lezioni frontali, laboratori pratici, esercitazioni e momenti di confronto continuo con i docenti e i tecnici senior dell'azienda.

1. CORSO BIM "Building Information Modeling" Specialist (30 ore)

Il corso ha introdotto i lavoratori alle metodologie di modellazione informativa per la progettazione e gestione delle commesse, migliorando la comunicazione tra ufficio tecnico e produzione.

Grazie all'uso del BIM, è stato possibile sperimentare nuovi flussi di lavoro digitali e ottimizzare la pianificazione delle attività.

"Livello avanzato – finalità: aggiornamento. Collocazione durante l'orario di lavoro. Modalità formative: aula corsi interna."

2. Valutazione e gestione dei consumi energetici e tecniche di ottimizzazione (25 ore)

Percorso dedicato all'efficienza energetica dei processi produttivi e all'analisi dei parametri di consumo.

Il corso ha consentito di identificare sprechi, implementare azioni correttive e promuovere una cultura aziendale orientata al risparmio energetico.

3. Il ciclo dei rifiuti in azienda e la loro gestione (25 ore)

Formazione di base sulle normative ambientali e sulle corrette pratiche di raccolta, smaltimento e riutilizzo dei materiali.

L'iniziativa ha incrementato la consapevolezza dei rischi legati ai rifiuti industriali e ha favorito l'adozione di procedure conformi ai principi di economia circolare.

4. Nuove tecniche di produzione a ridotta "Carbon Footprint" (20 ore)

Corso tecnico volto a ridurre l'impatto ambientale nelle fasi di lavorazione.

Attraverso l'analisi dei materiali, dei consumi e delle tecniche di saldatura e taglio, i partecipanti hanno appreso come applicare soluzioni a basse emissioni di CO_2 e come monitorarne i risultati.

5. Metallic Carpentry and Digitization (50 ore)

Percorso trasversale di alto profilo tecnico che ha integrato competenze tradizionali di carpenteria metallica con strumenti digitali di progettazione e controllo.

Il corso ha rappresentato una vera e propria palestra di innovazione, introducendo software e procedure informatiche utili al miglioramento della qualità e alla riduzione dei tempi di produzione.

6. Environmentally Friendly Welding (50 ore)

Corso specialistico sulla saldatura sostenibile, focalizzato su tecniche operative a basso impatto ambientale e su materiali innovativi. L'attività formativa ha migliorato la sicurezza operativa e la conoscenza dei parametri ambientali correlati ai processi di saldatura.

L'intero piano è stato strutturato in modo da valorizzare le competenze pregresse dei partecipanti e promuovere un apprendimento personalizzato, basato su prove pratiche e checklist digitali.

Le attività formative si sono svolte durante l'orario di lavoro, con l'obiettivo di favorire la partecipazione e ridurre gli ostacoli organizzativi. La valutazione degli esiti è avvenuta attraverso test in ingresso e in uscita, questionari di soddisfazione e schede di osservazione compilate dai tutor aziendali. Questa impostazione ha garantito la tracciabilità delle competenze acquisite e la misurazione dei risultati in termini di efficacia e trasferibilità sul lavoro.

Il monitoraggio del piano è stato costantemente supervisionato dal soggetto attuatore, garantendo il rispetto degli standard qualitativi e metodologici.

Il tasso medio di completamento delle attività formative è risultato superiore al 75%, con un totale di 3.432 ore effettivamente erogate.

Le verifiche qualitative e le interviste ai partecipanti hanno evidenziato risultati concreti:

- maggiore autonomia nella gestione digitale dei progetti;
- miglioramento dell'efficienza energetica dei reparti;
- rafforzamento della consapevolezza ambientale e della sicurezza.

Il piano ha inoltre generato un impatto positivo sul clima aziendale, favorendo una maggiore integrazione tra uffici tecnici e produzione e una più ampia diffusione di buone pratiche collaborative.

3.3 Considerazioni riepilogative

Il progetto ha dimostrato come la formazione possa rappresentare un fattore strategico di crescita aziendale e non un intervento isolato.

L'approccio adottato da Metal Carpenteria S.r.l. ha consentito di coniugare innovazione tecnologica, sostenibilità e sviluppo delle competenze, creando un modello virtuoso replicabile in altri contesti industriali.

L'esperienza maturata ha consolidato la cultura interna della formazione come strumento di valore, capace di generare cambiamento, migliorare la qualità del lavoro e rafforzare la competitività dell'impresa nel lungo periodo.

4. L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE

4.1 I cambiamenti generati dalla formazione

L'attuazione del Piano Formativo di Sviluppo delle Competenze Digitali e Green ha prodotto effetti significativi e tangibili sull'organizzazione, sulle persone e sui processi aziendali di Metal Carpenteria S.r.l..

Il monitoraggio qualitativo, condotto attraverso interviste con i referenti aziendali e i lavoratori coinvolti, ha evidenziato una trasformazione reale in diversi ambiti.

Competenze digitali: nei reparti tecnici è aumentata la capacità di utilizzo di software per la progettazione e la gestione delle commesse, con un sensibile miglioramento della comunicazione tra progettisti e operatori.

Efficienza produttiva: grazie all'introduzione di metodologie BIM e di sistemi di controllo informatizzati, si è registrata una riduzione dei tempi di lavorazione e un incremento della precisione operativa.

Sostenibilità ambientale: le azioni formative dedicate al ciclo dei rifiuti e alla riduzione della carbon footprint hanno stimolato comportamenti più consapevoli, con procedure interne più attente al riuso dei materiali e alla riduzione degli sprechi.

Cultura della sicurezza e della qualità: l'approccio formativo integrato ha rafforzato la percezione di sicurezza come valore condiviso e ha promosso un modello operativo basato sulla responsabilità individuale e collettiva.

La formazione ha inoltre favorito una maggiore coesione organizzativa, migliorando la comunicazione interna e la capacità di problem solving tra i reparti.

Molti lavoratori hanno espresso la sensazione di aver acquisito strumenti utili non solo per il proprio ruolo ma anche per contribuire attivamente ai processi di innovazione aziendale.

Come riportato da un referente tecnico, dott. Elio Torromino, durante il monitoraggio:

"Ora ci sentiamo parte di un sistema che guarda avanti: ogni corso ha avuto un impatto concreto sul modo in cui lavoriamo, rendendoci più consapevoli e più preparati a gestire le nuove tecnologie."

Il piano formativo ha dunque prodotto cambiamenti strutturali e culturali, consolidando un nuovo modello di gestione delle competenze, più flessibile e orientato alla qualità.

4.2 Considerazioni riepilogative

La valutazione complessiva del Piano conferma la piena efficacia dell'intervento formativo.

L'azienda ha conseguito risultati positivi su tre livelli principali:

- Effetti diretti, misurabili attraverso l'aumento delle competenze digitali e green dei partecipanti, la riduzione dei consumi energetici e il miglioramento della produttività;
- Effetti indiretti, come l'accrescimento della reputazione aziendale, la fidelizzazione dei clienti e l'attrattività verso nuovi partner industriali;
- Effetti intermedi, relativi alla maggiore integrazione tra uffici tecnici, amministrativi e reparti produttivi, con benefici diffusi in termini di collaborazione e scambio di conoscenze.

Il management aziendale ha sottolineato come il percorso formativo abbia contribuito a rafforzare la competitività e la capacità di risposta dell'impresa alle nuove sfide del mercato.

Afferma il dott. Torromino: "La formazione ha rappresentato un volano per la transizione digitale ed ecologica dell'impresa, rafforzando la competitività e la qualità del lavoro."

L'esperienza di Metal Carpenteria dimostra che un piano formativo ben progettato può diventare un vero strumento di trasformazione strategica, capace di generare valore duraturo nel tempo.

Non solo i lavoratori hanno accresciuto le proprie competenze ma l'intera organizzazione ha maturato una nuova consapevolezza del proprio ruolo nel contesto produttivo e ambientale.

5. CONCLUSIONI

5.1 Gli elementi abilitanti della formazione

L'esperienza di Metal Carpenteria S.r.l. ha evidenziato diversi fattori abilitanti che hanno reso possibile il successo del Piano Formativo e la sua piena integrazione nel contesto organizzativo aziendale.

Tra i principali elementi positivi si evidenziano:

- Coinvolgimento della direzione aziendale: la leadership ha assunto un ruolo attivo in tutte le fasi del piano, dalla definizione dei fabbisogni alla verifica dei risultati, garantendo coerenza tra obiettivi strategici e attività formative.
- Collaborazione con le RSU e le parti sociali: il dialogo costante con i rappresentanti dei lavoratori ha favorito la partecipazione e la personalizzazione dei percorsi, aumentando la motivazione del personale.
- Approccio personalizzato e integrato alla formazione: i percorsi sono stati costruiti a partire dalle reali esigenze operative, con un equilibrio tra teoria e pratica e un forte orientamento all'applicazione sul campo.
- Allineamento con gli obiettivi di sostenibilità: l'intero piano ha contribuito ad accrescere la consapevolezza ambientale dell'azienda, trasformando la sostenibilità in una leva di competitività.
- Supporto metodologico dell'ente attuatore: il Consorzio Innopolis ha garantito un'assistenza costante nella gestione delle attività, nel monitoraggio e nella valutazione degli esiti, assicurando qualità e coerenza con i requisiti del FNC.

La combinazione di questi fattori ha reso la formazione strutturale e non episodica, integrandola nei processi aziendali e trasformandola in un elemento identitario di lungo periodo.

5.2 Le buone prassi formative aziendali

Dall'attuazione del Piano Formativo sono emerse alcune buone prassi particolarmente significative, che possono essere considerate replicabili e trasferibili ad altre realtà industriali con caratteristiche simili:

1. Integrazione tra formazione e produzione

La realizzazione dei corsi durante l'orario di lavoro ha permesso di collegare immediatamente i contenuti formativi con le attività operative, generando un apprendimento esperienziale e misurabile.

2. Validazione delle competenze e attestazioni certificate

Ogni percorso ha previsto una fase di verifica finale e la consegna di attestati riconosciuti, garantendo la tracciabilità e la spendibilità delle competenze acquisite.

3. Utilizzo di tecnologie digitali per la gestione della formazione

L’uso di strumenti informatizzati per la rilevazione delle presenze, i test di valutazione e il monitoraggio delle competenze ha reso il processo più efficiente e trasparente.

4. Continuità e miglioramento progressivo

Il piano non si è esaurito con la conclusione dei corsi ma ha posto le basi per una programmazione periodica di aggiornamenti futuri, consolidando un modello di apprendimento permanente.

5. Coinvolgimento attivo del personale tecnico senior

L’affiancamento dei lavoratori più esperti ai nuovi partecipanti ha creato un circuito virtuoso di mentoring interno, rafforzando il trasferimento di conoscenze e l’integrazione intergenerazionale.

Queste prassi, coerenti con i criteri di efficacia e trasferibilità indicati da Fondimpresa, dimostrano la capacità dell’azienda di fare della formazione uno strumento di innovazione continua.

Si tratta di esperienze che possono essere adottate in altri contesti produttivi, in particolare nelle PMI del settore metalmeccanico che intendono avviare percorsi di transizione digitale e green.

Metal Carpenteria ha sviluppato una solida strategia di formazione che risponde alle esigenze sia interne che esterne, posizionandosi con successo in un contesto di rapidi cambiamenti tecnologici e normativi. Un aspetto fondamentale di questa strategia è l'allineamento con le politiche nazionali in materia di transizione digitale e sostenibilità ambientale.

L'azienda ha saputo coinvolgere attivamente la direzione e il personale in tutti i processi formativi, lavorando in stretta collaborazione con l'ente attuatore e creando percorsi coerenti con le competenze richieste dal mercato e dai fabbisogni aziendali. Questo approccio ha portato a una partecipazione alta e a un significativo completamento delle attività, con un miglioramento tangibile delle competenze digitali e ambientali tra i dipendenti, contribuendo anche ad una maggiore coesione e comunicazione interna.

In un contesto esterno favorevole, Metal Carpenteria ha l'opportunità di estendere il suo modello formativo ad altri stabilimenti o commesse, sfruttando gli incentivi disponibili per la formazione legata alla sostenibilità e all'innovazione digitale. Inoltre, la crescente domanda di forniture sostenibili nel mercato industriale rappresenta una spinta ulteriore per l'azienda, che può consolidare la propria posizione come protagonista in un settore sempre più orientato alla green economy.

Tuttavia, la sfida principale rimane quella di non limitarsi ad aggiornare periodicamente le competenze acquisite, ma di rendere la formazione un processo continuo e flessibile, in grado di adattarsi all'evoluzione delle tecnologie e delle necessità del mercato. Solo così Metal Carpenteria potrà mantenere un vantaggio competitivo e continuare a rispondere alle sfide di un mondo industriale in costante cambiamento.

5.3 Conclusioni

La formazione in azienda come fattore strategico per lo sviluppo e l'innovazione: è questa la sintesi che emerge con chiarezza dall'esperienza di Metal Carpenteria S.r.l., una realtà solida e radicata nel territorio crotonese, con cinquant'anni di attività nel settore delle costruzioni meccaniche, impiantistiche e delle strutture metalliche per i comparti industriale, energetico e oil & gas.

Fin dalle origini, l'azienda ha costruito la propria identità su una combinazione di sapere tecnico, qualità produttiva e attenzione al cliente, evolvendo progressivamente da impresa specializzata nella manutenzione di impianti industriali a gruppo industriale con competenze ingegneristiche avanzate e riconoscimenti internazionali.

L'espansione dell'attività, la diversificazione dei mercati e l'adozione di tecnologie innovative hanno reso necessario, nel tempo, investire non solo in macchinari e infrastrutture ma soprattutto nel capitale umano: le persone sono diventate l'asse portante della strategia aziendale.

Per Metal Carpenteria l'innovazione non si limita all'introduzione di nuove tecnologie ma rappresenta una filosofia gestionale che coinvolge l'organizzazione interna, i processi decisionali e le relazioni con il territorio e i clienti.

In questa prospettiva, l'azienda ha progressivamente integrato nel proprio modello di governance strumenti di certificazione e qualità (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, EN 1090 e API 4F), a conferma di un percorso di crescita orientato all'eccellenza e alla sostenibilità.

Come sottolineato dal Dott. Elio Torromino, rappresentante del management aziendale:

"In un settore che evolve rapidamente, la formazione dei nostri collaboratori non è un costo, ma un investimento: garantisce che quando il cliente richiede nuove tecnologie o soluzioni specializzate la nostra squadra sia pronta e competitiva."

Le parole di Torromino sintetizzano la filosofia che guida l'azienda: la formazione come leva competitiva e strumento di consolidamento delle competenze.

L'obiettivo non è solo aggiornare le conoscenze tecniche ma costruire una cultura aziendale condivisa, capace di affrontare con successo le sfide del mercato globale.

L'esperienza maturata attraverso il Piano Formativo finanziato da Fondimpresa, nell'ambito del progetto presentato sull'Avviso Fnc3, ha permesso di strutturare un modello formativo coerente, inclusivo e dinamico, che integra diverse modalità di apprendimento: corsi in aula, attività pratiche, mentoring interno e formazione on the job.

Questo approccio ha valorizzato il know-how dei tecnici senior, favorendo il trasferimento di conoscenze ai nuovi operatori e contribuendo a preservare e diffondere il patrimonio di competenze aziendali.

Come osservato ancora dal Dott. Torromino:

“L’innovazione non si realizza solo acquistando macchine o strumenti: si realizza formando le persone che li usano. Ogni nuova richiesta da parte dei nostri clienti ci spinge a ripensare le skills e ad aggiornare le competenze interne.”

La formazione continua si configura dunque come il ponte tra la tecnologia e il valore che l’azienda crea per i propri clienti.

L’apprendimento diventa un processo permanente, non episodico, capace di adattarsi ai mutamenti del mercato e di tradursi in vantaggio competitivo.

Dalle interviste e dalle osservazioni condotte durante il monitoraggio, emerge come la formazione, formale e informale, costituisca oggi una componente strutturale del modello Metal Carpenteria.

L’apprendimento on the job, lo scambio di esperienze tra reparti e la partecipazione attiva dei lavoratori rappresentano pratiche consolidate, in grado di alimentare un circolo virtuoso di crescita e innovazione.

“La vera sfida non è solo raggiungere un nuovo obiettivo tecnico,” afferma ancora Torromino, “ma far sì che ogni dipendente sappia interpretare, applicare e ottimizzare le tecnologie a favore del risultato aziendale. La formazione continua è il ponte tra la tecnologia e il valore che creiamo per il cliente.”

Ricerca, conoscenza, innovazione e formazione: sono questi i pilastri su cui Metal Carpenteria S.r.l. ha costruito la propria strategia di sviluppo.

La valorizzazione delle risorse umane e la crescita delle competenze rappresentano non solo una risposta ai cambiamenti del contesto industriale, ma anche una scelta di responsabilità verso il territorio e verso il futuro.

Il caso Metal Carpenteria si presenta così come un esempio emblematico di impresa che apprende, capace di trasformare la formazione in leva di competitività e in strumento di coesione.

Un modello virtuoso di come la formazione possa diventare il cuore pulsante della strategia aziendale, sostenendo al tempo stesso innovazione, sostenibilità e sviluppo del capitale umano.