

Articolazione Territoriale dell'Emilia-Romagna

**GETEC Italia SpA: Piano Formativo Aziendale
Pluritematico 2023-24**

Ambito tematico strategico:
Innovazione tecnologica
Sviluppo organizzativo
Competenze tecnico-professionali
Competenze gestionali e di processo

Piano Conto Formazione

Codice identificativo del piano: 378313

Gruppo di ricerca:

Giulia Rossi

Carmine Marmo

Valerio Vanelli

Sommario

1. Introduzione.....	3
2. Strategie aziendali e ruolo della formazione continua.....	4
2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore	4
2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione	4
2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione	5
2.4 Considerazioni riepilogative	7
3. Il Piano Formativo.....	8
3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati.....	8
3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti	8
3.3 Considerazioni riepilogative	9
4. L'impatto della formazione.....	11
4.1 L'impatto della formazione	11
4.2 Considerazioni riepilogative	11
5. Conclusioni	12
5.1 Gli elementi e/o i fattori che hanno influito positivamente sulla formazione.....	12
5.2 Le buone prassi aziendali.....	13
5.3 Conclusioni.....	13

1. Introduzione

Il presente rapporto di ricerca si inserisce nell'ambito dell'attività di Monitoraggio Valutativo che, annualmente, Orione, Articolazione Territoriale di Fondimpresa per la regione Emilia-Romagna, realizza al fine di mettere in luce esperienze formative di successo ed esempi di buone prassi formative trasferibili in altri contesti. Gli aspetti che definiscono una buona prassi formativa si sostanziano solitamente nella capacità di risposta ai bisogni di imprese e lavoratori, nella qualità della formazione, calibrata sulla base delle esigenze specifiche e puntuali dei diversi comparti aziendali, nella continuità e non occasionalità delle iniziative formative e nella possibilità di riprodurre in ambiti e contesti diversi esperienze e metodologie formative di cui si è sperimentata l'efficacia.

L'Azienda Getec Italia SpA costituisce il caso di studio di questo report. La scelta di proporre a Getec Italia le attività di ricerca previste dal Monitoraggio Valutativo permette di osservare come una grande realtà multinazionale del settore energetico affronti le sfide legate alla formazione e allo sviluppo delle competenze in un contesto caratterizzato da forte complessità tecnologica, organizzativa e normativa. L'azienda, infatti, opera in un settore strategico per la transizione ecologica ed energetica, dove l'aggiornamento continuo delle competenze è un prerequisito indispensabile per mantenere competitività e innovazione.

Ciò che rende il caso ancora più rilevante è la capacità di Getec di conciliare due dimensioni spesso difficili da integrare: da un lato, la solidità e le esigenze di una grande organizzazione multinazionale, dall'altro l'attenzione alle persone e ai contesti locali, valorizzando i giovani talenti e promuovendo percorsi formativi inclusivi. Questo equilibrio si riflette anche nella costruzione di piani formativi articolati su più ambiti, che non si limitano a coprire fabbisogni tecnici, ma investono anche in soft skills, digitalizzazione e competenze linguistiche, favorendo la crescita trasversale e la coesione culturale.

Il modello di Monitoraggio Valutativo adottato dal gruppo di ricerca prende in considerazione anche l'impatto delle recenti dinamiche geo-politiche e delle trasformazioni globali sull'organizzazione del lavoro e sui paradigmi produttivi. L'obiettivo è supportare le imprese nell'anticipare e affrontare il cambiamento, sviluppare il potenziale dei lavoratori e valorizzarne il contributo professionale e umano, inteso come capitale sociale su cui investire in maniera strutturata.

Il presente rapporto di ricerca, che si configura dunque come un caso di studio incentrato su una delle aziende che hanno concluso un'esperienza di formazione continua nel corso del 2023-2024, si pone i seguenti obiettivi generali:

- Evidenziare l'utilità della formazione finanziata tramite Fondimpresa, mostrando i risultati/benefici effettivi generati dalla partecipazione alla formazione per l'azienda (obiettivi strategici) e per i lavoratori;
- Analizzare le fasi del processo di formazione e delineare quegli elementi e quei fattori che contribuiscono in maniera positiva al raggiungimento degli obiettivi formativi al fine di innalzare la qualità dell'offerta formativa;
- Evidenziare eventuali buone prassi nella gestione dei percorsi formativi che possono essere valorizzate e diffuse per l'eventuale trasferimento in altri contesti aziendali.

Nello specifico, il rapporto dedicato all'azienda Getec, partendo dalla partecipazione ai Piani in Conto di Formazione, cercherà di mettere in evidenza il ruolo che la formazione continua riveste nella crescita dell'azienda e nello sviluppo delle competenze dei lavoratori; sarà altresì rivolta particolare attenzione, anche alla luce di quanto emerso in sede di intervista, alla complessiva organizzazione della formazione all'interno del gruppo.

2. Strategie aziendali e ruolo della formazione continua

2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore

Getec Italia S.p.A. è una EScO (Energy Service Company) specializzata nella fornitura di soluzioni innovative per l'efficienza energetica e la sostenibilità. Fa parte del gruppo multinazionale Getec, con piattaforme attive in Germania, Svizzera, Paesi Bassi e Italia, ed è supportata dall'Infrastructure Investments Fund (IIF), partner finanziario di lungo periodo.

La sede principale di Getec Italia S.p.A. si trova a Gragnanino di Gragnano Trebbiense, in provincia di Piacenza, ed è il cuore operativo e legale dell'azienda. Qui lavorano circa 150 dipendenti, rendendola la sede più grande del gruppo sul territorio nazionale. Da questo polo partono le attività di coordinamento delle diverse sedi italiane - oltre 15 distribuite sul territorio - e vengono gestiti i processi strategici legati alla progettazione, realizzazione e manutenzione degli impianti energetici. La sede di Piacenza rappresenta non solo un punto di riferimento organizzativo, ma anche un hub per la formazione interna e per lo sviluppo delle competenze, a supporto della crescita costante dell'azienda, che oggi conta più di 900 dipendenti e gestisce oltre 6.000 impianti in tutta Italia.

Getec Italia S.p.A. progetta, realizza e gestisce impianti e asset energetici di proprietà, con contratti di lungo termine che si rivolgono a un ampio spettro di settori: Pubblica Amministrazione, Industria, Sanità privata e Private Real Estate. Nel settore della Pubblica Amministrazione, Getec Italia si occupa della gestione di patrimoni immobiliari su scala nazionale, garantendo continuità e qualità dei servizi energetici. In ambito industriale, sviluppa soluzioni in grado di migliorare la competitività delle imprese attraverso la riduzione delle emissioni, il contenimento dei costi energetici e l'adozione di modelli innovativi di gestione dell'energia. Gli interventi, supportati da sistemi digitali di monitoraggio e controllo, consentono di ottimizzare la produzione, prevenire sprechi e garantire continuità operativa. Nel comparto della sanità privata, mette a disposizione la propria esperienza nella gestione di ospedali e strutture sanitarie, mentre per il real estate privato, anche tramite la società controllata Energy Wave, sviluppa modelli personalizzati per condomini, grandi progetti residenziali e commerciali.

Il settore in cui opera Getec Italia è oggi strategico per lo sviluppo economico e ambientale del Paese. La crescente necessità di ridurre l'impatto delle attività produttive, contenere i costi energetici e accelerare la transizione ecologica rende centrale il ruolo delle EScO; queste realtà fungono da partner tecnico-finanziario per imprese e istituzioni, fornendo soluzioni che coniugano innovazione tecnologica, efficienza economica e sostenibilità ambientale.

Getec Italia si colloca quindi come un attore di riferimento nel panorama energetico nazionale, capace di accompagnare clienti pubblici e privati verso un futuro a emissioni ridotte, in cui la gestione dell'energia diventa non solo una leva di competitività, ma anche uno strumento di responsabilità sociale e ambientale.

2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione

Getec Italia si propone come partner unico per la gestione dell'energia, offrendo soluzioni integrate che coniugano efficienza economica e responsabilità ambientale, con una strategia basata su alcuni pilastri chiave: sostenibilità, digitalizzazione, innovazione tecnologica e know-how tecnico.

Un primo orientamento strategico riguarda la transizione energetica: Getec si impegna a sostenere la riduzione delle emissioni e l'uso efficiente delle risorse attraverso le proprie "green solutions", che permettono a imprese e istituzioni di diminuire i consumi e l'impatto ambientale. L'approccio è coerente con i target ESG e con le direttive europee in materia di decarbonizzazione, rendendo la sostenibilità un processo evolutivo che permea ogni decisione aziendale.

Accanto alla sostenibilità, la digitalizzazione costituisce un driver centrale di innovazione. Getec utilizza sistemi avanzati di monitoraggio e controllo remoto, capaci di raccogliere e far dialogare milioni di dati ogni giorno; questo consente non solo di ottimizzare le performance degli impianti, ma anche di sviluppare modelli predittivi, ridurre i rischi di interruzione e migliorare l'affidabilità dei servizi erogati.

Un ulteriore orientamento strategico è legato alla capacità finanziaria: l'azienda non si limita a proporre soluzioni tecniche, ma supporta i clienti con strumenti di investimento a lungo termine, favorendo la realizzazione di progetti complessi senza gravare sulla liquidità delle imprese o delle amministrazioni pubbliche.

Dal punto di vista dei processi di innovazione, Getec promuove una continua integrazione tra know-how tecnico, ricerca di nuove tecnologie e sviluppo di competenze interne. In particolare:

- monitora costantemente l'evoluzione delle tecnologie emergenti, come l'intelligenza artificiale, con l'obiettivo di applicarle ai processi operativi e decisionali;
- sviluppa progetti di efficienza integrata, in cui soluzioni tecnologiche, digitali e finanziarie convergono per migliorare la competitività dei clienti;
- investe nel capitale umano, rafforzando i processi formativi e di crescita interna, in modo da mantenere un livello elevato di specializzazione in un settore in rapida evoluzione.

L'azienda possiede numerose certificazioni che attestano la conformità dei suoi sistemi di gestione rispetto a norme riconosciute: è certificata secondo lo standard ISO 9001 per la gestione della qualità, garanzia di processi controllati e di un miglioramento continuo orientato al cliente. Accanto a questo, ha conseguito la ISO 14001 per la gestione ambientale, a conferma della capacità di ridurre l'impatto delle proprie attività sugli ecosistemi, e la ISO 45001 in materia di salute e sicurezza, che tutela i lavoratori e rafforza la cultura della prevenzione.

A queste si aggiungono la ISO 50001, dedicata alla gestione efficiente dell'energia, la UNI CEI 11352, che qualifica l'azienda come ESCo riconosciuta per la realizzazione di interventi di efficienza energetica e la certificazione F-GAS, indispensabile per operare sugli impianti contenenti gas fluorurati, nel rispetto delle normative europee in tema di sostenibilità ambientale. Getec Italia ha inoltre conseguito la SA 8000, che attesta l'attenzione alla responsabilità sociale e alle condizioni di lavoro, e l'attestazione SOA, requisito essenziale per partecipare a gare d'appalto pubbliche.

A completare il quadro, l'azienda ha adottato un Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, integrato da Codice Etico e politiche anticorruzione, ispirato a standard internazionali come la ISO 37001 per la prevenzione della corruzione, la ISO 30415 per la valorizzazione della diversità e l'inclusione, la UNI PdR 125:2022 sulla parità di genere e la ISO 27001 per la sicurezza delle informazioni.

Queste certificazioni non solo rafforzano la credibilità dell'azienda presso clienti e stakeholder, ma garantiscono conformità normativa, accesso ai mercati regolamentati e un percorso di miglioramento continuo in linea con i principi ESG e con la missione di Getec di coniugare innovazione, efficienza e sostenibilità.

2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

Getec Italia ha avviato negli ultimi anni un processo di progressivo rafforzamento delle proprie funzioni organizzative, con particolare attenzione alle risorse umane. Il reparto HR, inizialmente caratterizzato da un approccio più generalista, si è evoluto fino a strutturarsi con maggiore specializzazione, in particolare nell'area della formazione. Oggi la gestione dei percorsi formativi rappresenta una funzione dedicata e strategica, che copre tutti gli ambiti aziendali, ad eccezione della formazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro, affidata a un ufficio specifico.

Ogni anno, durante la valutazione del personale, i responsabili non solo analizzano performance e potenziale, ma individuano anche fabbisogni formativi da cui prende forma il piano dell'anno successivo. A questi input si aggiungono proposte del reparto HR e richieste avanzate dai manager durante l'anno, così da garantire un processo flessibile e dinamico. La scelta dei corsi da finanziare e da inserire nel piano formativo avviene con una programmazione semestrale, evitando un approccio rigido: i dirigenti possono fornire suggerimenti strategici, ma non vengono imposti contenuti dall'alto; al contrario, le proposte vengono calibrate in base alle esigenze operative e al contesto specifico. Anche i dipendenti possono proporre percorsi formativi tramite i propri responsabili: le richieste vengono valutate e accolte se ritenute coerenti con le funzioni svolte e con gli obiettivi di crescita professionale.

L'azienda mira così a concentrare gli investimenti su corsi capaci di generare un valore aggiunto concreto, evitando iniziative non pertinenti o poco applicabili alla quotidianità lavorativa. In questo quadro, particolare attenzione viene riservata alle competenze manageriali, linguistiche e digitali, considerate trasversali e strategiche per lo sviluppo futuro.

Un ruolo centrale è svolto dalla collaborazione con l'ente formativo FORPIN Scarl, ente di formazione di Confindustria Piacenza, partner consolidato che supporta Getec nella presentazione e gestione dei piani formativi, nella rendicontazione e, in parte, anche nella docenza. La conoscenza reciproca e la continuità del rapporto garantiscono efficacia e tempestività, aspetto cruciale poiché la funzione formativa interna è gestita da un'unica figura professionale chiamata a coordinare percorsi destinati non solo ai dipendenti della sede emiliana, ma anche a quelli degli altri stabilimenti in Italia. FORPIN interviene anche nella fase di rilevazione e finanziamento: nel caso dei piani autofinanziati, fornisce suggerimenti organizzativi e di docenza, mentre per altre opportunità - come avvisi specifici, fondi nuove competenze o ulteriori misure - segnala le possibilità disponibili, lasciando all'azienda la decisione finale sull'adesione.

Sul piano del finanziamento, Getec Italia si affida in particolare a Fondimpresa, che consente di coprire circa il 30-40% dei fabbisogni formativi. La quota restante viene gestita tramite risorse interne o altri strumenti, a conferma della volontà dell'azienda di investire stabilmente nello sviluppo del capitale umano, considerato un obiettivo strategico al pari degli investimenti tecnologici o infrastrutturali. Uno degli elementi emersi in sede di intervista è la capacità di affrontare con determinazione e visione strategica la complessità legata alla gestione dei piani formativi finanziati. La presenza di personale distribuito su tutto il territorio nazionale, nei casi in cui si volessero coinvolgere più stabilimenti, rende inevitabilmente più articolato il rispetto delle regole e delle tempistiche imposte dagli avvisi, con conseguenti difficoltà nel seguire ogni fase del processo. Nonostante ciò, l'azienda ha saputo valorizzare al meglio le opportunità offerte dai fondi interprofessionali, riconoscendone il valore in termini di sostegno economico e di incentivo allo sviluppo delle competenze.

Per quanto riguarda le nuove assunzioni, infine, è previsto un percorso di onboarding strutturato, che comprende anche la condivisione di video introduttivi dedicati alle procedure interne e alle norme aziendali, con l'obiettivo di favorire la conoscenza dell'organizzazione e rafforzare il senso di appartenenza al gruppo GETEC e, quando possibile, a questi momenti di condivisione partecipano anche dirigenti e prime linee aziendali. Oltre ai contenuti introduttivi, i neoassunti vengono avviati sin da subito a percorsi formativi tecnici specifici, per consentire loro di acquisire rapidamente le competenze operative richieste.

Sul piano del reclutamento, l'azienda incontra alcune difficoltà nella ricerca di profili tecnici altamente specializzati, in particolare ingegneri energetici, figure molto specifiche per il settore, rare sul mercato del lavoro e difficili da reperire già con un livello di esperienza adeguato. Per questo motivo, una volta selezionati, tali professionisti spesso necessitano di percorsi strutturati di formazione interna che consentano loro di acquisire rapidamente competenze applicative e conoscenze peculiari del settore energetico.

Per affrontare queste sfide, l'azienda si affida a una pluralità di canali di ricerca e selezione. Oltre al sito aziendale e a piattaforme come LinkedIn o portali dedicati agli annunci di lavoro, Getec collabora con agenzie specializzate per ampliare il bacino di candidati. Parallelamente, ha sviluppato una solida rete di partnership con il mondo accademico, che rappresenta uno strumento fondamentale di talent attraction. Tra queste spicca la collaborazione con il Politecnico di Milano, ma anche con l'Università Cattolica e altri atenei, ad esempio a Torino, attraverso la partecipazione a Career Day e iniziative di employer branding che permettono di presentare l'azienda a studenti e neolaureati, rafforzandone l'attrattività come datore di lavoro.

L'impegno verso i giovani non si limita al livello universitario, vengono altresì promossi percorsi di alternanza scuola-lavoro e collaborazioni con scuole tecniche, così da intercettare competenze già in fase di formazione. In particolare, negli ultimi due anni ha attivato iniziative con l'ITIS di Piacenza, accogliendo studenti provenienti dall'indirizzo informatico. Queste esperienze, insieme ai tirocini curriculari universitari, rappresentano strumenti preziosi per integrare i percorsi accademici con un'esperienza diretta in azienda, rafforzando il legame tra formazione e mondo del lavoro.

Attraverso tali attività, Getec Italia mira non solo a colmare i propri fabbisogni di personale specializzato, ma anche a consolidare un ecosistema di competenze capace di alimentare nel tempo la crescita del settore energetico. Questa strategia di reclutamento e collaborazione educativa riflette l'impegno dell'azienda verso la valorizzazione dei giovani talenti e la costruzione di un capitale umano preparato ad affrontare le sfide della transizione energetica e digitale.

2.4 Considerazioni riepilogative

La storia e il percorso di crescita di Getec Italia S.p.A. testimoniano la capacità di coniugare solidità industriale e innovazione, mantenendo al centro la sostenibilità e la valorizzazione delle persone. L'azienda si è affermata come attore di riferimento nel panorama energetico nazionale grazie a un modello che integra soluzioni tecnologiche avanzate, know-how tecnico e capacità finanziaria, sostenuto dalla visione di lungo periodo del gruppo internazionale di appartenenza.

La combinazione di investimenti in digitalizzazione, monitoraggio intelligente degli impianti e sviluppo di soluzioni a basse emissioni permette a Getec di rispondere in maniera efficace alle sfide della transizione ecologica, sostenendo al contempo competitività ed efficienza per i propri clienti. L'attenzione alla conformità normativa, certificata da numerosi standard internazionali, rafforza ulteriormente la credibilità dell'azienda, rendendola partner affidabile e riconosciuto in un settore altamente regolamentato.

Parallelamente, grande rilevanza è attribuita al capitale umano. La formazione rappresenta una leva strategica per la crescita delle persone e per la competitività aziendale: attraverso un piano strutturato, elaborato a partire dalla valutazione annuale del personale e arricchito da proposte di HR e manager, l'azienda mira a sviluppare competenze trasversali e specialistiche, tramite iniziative formative direttamente applicabili nella quotidianità lavorativa. L'impegno si estende anche all'attrazione di nuovi talenti tramite università, scuole tecniche, percorsi di tirocinio e attività di employer branding, così da garantire un ricambio generazionale qualificato e sostenere lo sviluppo futuro del settore.

3. Il Piano Formativo

3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

Il Piano Formativo Aziendale Pluritematico 2023-24, presentato a novembre 2023 e conclusosi un anno dopo, nasce dall'esigenza di rispondere a fabbisogni formativi emersi a livello organizzativo, con l'obiettivo di rafforzare competenze trasversali e tecnico-professionali indispensabili per sostenere i processi di innovazione e crescita. È stato sostenuto tramite le risorse accantonate sul Conto Formazione di Fondimpresa ed approvato con accordo della Commissione Paritetica Territoriale di Piacenza.

La gestione del piano è stata affidata a FORPIN, che ha curato progettazione, coordinamento e rendicontazione. L'analisi del fabbisogno formativo è stata condotta a partire dalle esigenze organizzative emerse negli ultimi anni: l'azienda ha evidenziato la necessità di rafforzare competenze trasversali e tecnico-professionali, con particolare attenzione a soft skills, strumenti informatici, lingua inglese, management training, controllo di gestione, vendite e acquisti. Tale rilevazione è stata effettuata attraverso valutazioni periodiche del personale da parte dei responsabili e confronti con la funzione HR, integrata dal contributo dei manager e dalle osservazioni raccolte nel corso della gestione ordinaria.

Le metodologie scelte per dare risposta a questi fabbisogni si sono tradotte nella progettazione di un piano pluritematico, articolato in azioni formative differenziate per contenuti e destinatari. Le aree di intervento individuate all'interno del piano formativo coprono un ampio spettro di competenze: un primo ambito riguarda le soft skills e le abilità personali, con percorsi dedicati alla gestione dei conflitti, al talent management e alla gestione dello stress, accanto a cui sono state inserite le competenze digitali e informatiche, con corsi specifici su Excel a livello intermedio e avanzato, e le competenze linguistiche, con percorsi di lingua inglese finalizzati anche al conseguimento di certificazioni Cambridge.

Il piano ha inoltre previsto il rafforzamento delle competenze gestionali ed economiche, con moduli mirati a fornire strumenti pratici di controllo di gestione e di finanza di base per non specialisti, così da accrescere la consapevolezza economica a tutti i livelli aziendali. Infine è stata prevista formazione nelle aree delle vendite e degli acquisti, incentrata su tecniche di negoziazione commerciale, e quella dedicata ai contratti pubblici e agli aspetti giuridici.

Le attività formative sono state realizzate prevalentemente in aula interna e durante l'orario di lavoro, con l'obiettivo di favorire la partecipazione e ridurre l'impatto organizzativo. La docenza è stata affidata a professionisti esperti e coordinata con il supporto di Forpin.

3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti

Il piano ha previsto 15 azioni formative, con un totale di 264 ore di aula e sono stati coinvolti 50 impiegati della sede di Gragnano Trebbiense (PC),

Le attività formative sono state:

- Percorsi manageriali di gestione dei conflitti (3 edizioni da 16 ore ciascuna);
- Formazione su talent management, valutazione e feedback (3 edizioni da 8 ore ciascuna);
- Excel intermedio e avanzato (4 edizioni da 16 ore ciascuna);
- Business English (2 edizioni da 30 ore, con certificazione Cambridge);
- Negoziazione per gli acquisti (32 ore);
- Finance for non finance (12 ore);
- Pianificare, organizzare e gestire lo stress (24 ore).

I vari corsi hanno coinvolto diverse figure aziendali. Ad esempio, il percorso sulla gestione dei conflitti è stato rivolto a manager appartenenti alle prime e seconde linee, con l'obiettivo di rafforzare le competenze relazionali e la capacità di gestire situazioni complesse all'interno dei team. Altri interventi, come quelli dedicati al management operativo, hanno invece interessato figure più vicine alla gestione quotidiana dei manutentori, consentendo loro di acquisire strumenti pratici per migliorare l'organizzazione del lavoro e la supervisione delle attività tecniche. Accanto ai ruoli di responsabilità, anche il personale impiegatizio delle diverse funzioni aziendali è stato incluso nei percorsi formativi, permettendo non solo di ampliare la platea dei beneficiari, ma anche di favorire la creazione di un linguaggio comune e di una cultura condivisa, elementi essenziali in un contesto multinazionale complesso.

L'esperienza formativa è stata valutata positivamente: sia in sede di intervista e sia in base ai risultati dei questionari di gradimento i corsi sono risultati ben strutturati e apprezzati dai partecipanti. In particolare, il corso di inglese è stato definito "completo", strutturato in maniera efficace e condotto da una docente particolarmente apprezzata dai partecipanti per la chiarezza espositiva e il metodo didattico. Il percorso non si è limitato a potenziare le competenze linguistiche necessarie per la comunicazione quotidiana con colleghi e partner internazionali, ma ha anche previsto la possibilità di conseguire una certificazione Cambridge che, di fatto, assume un valore strategico per l'azienda, non solo come attestazione ufficiale delle competenze acquisite, ma anche come strumento di spendibilità professionale per i dipendenti, rafforzando la loro motivazione e il senso di valorizzazione personale.

Il corso di Excel, della durata di 16 ore, ha offerto una panoramica utile delle principali funzionalità dello strumento, permettendo ai partecipanti di acquisire nuove nozioni e tecniche applicabili nell'operatività quotidiana. È stato tuttavia da alcuni percepito come piuttosto rapido, con un livello di approfondimento limitato su alcuni aspetti specifici, a causa della necessità di concentrare in un tempo ristretto una materia molto vasta. Nonostante ciò, il percorso si è rivelato comunque adeguato agli obiettivi prefissati, in particolare per fornire strumenti pratici di base e stimolare ulteriori approfondimenti individuali.

Attualmente la valutazione dell'efficacia della formazione in azienda viene svolta prevalentemente nell'immediato post-corso, attraverso la somministrazione di questionari di gradimento. Questi strumenti consentono di rilevare in modo sistematico il livello di soddisfazione dei partecipanti e di verificare l'apprendimento dei contenuti proposti, fornendo un riscontro rapido e puntuale sull'andamento dei singoli corsi e permettendo di raccogliere feedback utili per il miglioramento delle edizioni successive. Tuttavia, l'azienda non dispone ancora di sistemi strutturati di monitoraggio a medio-lungo termine che consentano di misurare l'effettivo impatto della formazione sul lavoro quotidiano, sulle performance individuali e sui processi organizzativi. Questo significa che, pur avendo dati chiari sulla soddisfazione immediata, resta parzialmente scoperta la valutazione dei benefici concreti e duraturi della formazione in termini di crescita professionale, sviluppo delle competenze e ritorno sugli investimenti. In sede di intervista la referente aziendale ha riconosciuto la necessità e la volontà di rafforzare i propri strumenti di valutazione, così da poter tracciare in maniera più sistematica l'efficacia delle iniziative formative oltre l'orizzonte immediato.

3.3 Considerazioni riepilogative

L'esperienza del Piano Formativo Aziendale oggetto di questo report evidenzia un percorso ben strutturato e coerente con i fabbisogni emersi a livello organizzativo. Il progetto, sostenuto tramite le risorse del Conto Formazione di Fondimpresa e coordinato da FORPIN, ha permesso di dare risposta a esigenze diversificate, con l'obiettivo di rafforzare competenze trasversali e tecnico-professionali indispensabili in un settore ad alta complessità come quello energetico.

L'analisi dei fabbisogni, condotta attraverso valutazioni periodiche del personale, confronto con la funzione HR e contributi dei manager, ha consentito di delineare priorità formative chiare: dalle soft skills (gestione dei conflitti, talent management, gestione dello stress), alle competenze digitali e linguistiche, fino ad aspetti gestionali,

economici e giuridici. La progettazione si è tradotta in un piano articolato e pluritematico, che ha saputo coniugare esigenze organizzative, crescita professionale e prospettive di innovazione.

Le attività formative hanno coinvolto una platea diversificata, dai manager delle prime e seconde linee ai responsabili operativi, fino agli impiegati delle diverse funzioni aziendali. Questa scelta ha garantito una partecipazione trasversale e favorito la creazione di un linguaggio comune e di una cultura condivisa, elementi fondamentali per una realtà multinazionale. I contenuti hanno trovato in molti casi applicazioni pratiche e immediate: dall'uso quotidiano dell'inglese per la comunicazione con colleghi e partner internazionali, potenziato anche dal valore aggiunto della certificazione Cambridge, all'impiego di nuove funzionalità di Excel per migliorare l'efficienza dei processi operativi.

La valutazione dei percorsi ha restituito un quadro complessivamente positivo, sia in base ai questionari di gradimento sia in sede di intervista: i corsi sono stati percepiti come utili, ben strutturati e condotti da docenti preparati, con particolare apprezzamento per i moduli rivolti ai manager. Tuttavia, resta aperta la sfida di sviluppare strumenti di monitoraggio più strutturati a medio-lungo termine, in grado di misurare l'impatto effettivo della formazione sulle performance individuali e organizzative.

4. L'impatto della formazione

4.1 L'impatto della formazione

La formazione realizzata ha prodotto effetti positivi su più livelli, con impatti sia immediati sia di prospettiva. Nel breve termine, i corsi hanno permesso ai partecipanti di acquisire strumenti pratici e applicabili nella quotidianità lavorativa: la conoscenza della lingua inglese si è rivelata essenziale per facilitare la comunicazione con colleghi delle diverse piattaforme internazionali del gruppo, mentre il corso di Excel ha permesso di acquisire nuove funzioni e strumenti utili a velocizzare le attività e a rendere più snelli i processi di lavoro. Altre iniziative, come i percorsi di gestione dei conflitti e di talent management, hanno rafforzato le capacità relazionali e di leadership dei manager, con ricadute immediate sulla gestione dei team e sull'organizzazione del lavoro.

Nel medio-lungo periodo, la formazione assume un ruolo centrale nella costruzione di una cultura aziendale condivisa, capace di integrare valori, competenze e obiettivi strategici. Non si tratta solo di trasferire conoscenze tecniche o operative, ma di alimentare una visione comune che rafforza la coesione interna e la capacità di lavorare in team, anche in un contesto complesso e multinazionale come quello di Getec Italia. La valorizzazione delle competenze diventa così un principio cardine, che si traduce in percorsi di crescita professionale e personale orientati alla responsabilizzazione, alla consapevolezza e alla capacità di adattarsi ai cambiamenti.

Parallelamente, l'investimento in percorsi formativi mirati si rivela una leva efficace per incrementare la motivazione e il senso di appartenenza dei dipendenti. L'opportunità di partecipare a corsi specialistici e di sviluppare nuove competenze aumenta la percezione di essere parte di un'organizzazione attenta al benessere e alla crescita delle proprie persone. Ciò contribuisce non solo a trattenere i talenti già presenti in azienda, ma anche ad attrarne di nuovi, in un settore come quello energetico che soffre la difficoltà di reperimento di profili altamente specializzati. La formazione diventa dunque uno strumento di fidelizzazione e di employer branding, rafforzando l'immagine dell'azienda come datore di lavoro attrattivo e dinamico.

Infine, lo sviluppo continuo di competenze trasversali, digitali e linguistiche sostiene i processi di innovazione e consolida la competitività complessiva del gruppo. Il potenziamento delle competenze digitali, ad esempio, consente di sfruttare appieno le potenzialità delle nuove tecnologie, mentre la padronanza della lingua inglese e la possibilità di conseguire certificazioni internazionali rafforzano la dimensione globale dell'impresa. Questi elementi permettono di allineare le persone agli obiettivi strategici di sostenibilità, internazionalizzazione e digitalizzazione che guidano l'evoluzione del settore energetico, trasformando la formazione in un investimento strategico che produce benefici duraturi sia per i singoli lavoratori sia per l'organizzazione nel suo insieme.

4.2 Considerazioni riepilogative

La formazione erogata nell'ambito del Piano ha generato effetti significativi sia nel breve sia nel medio-lungo periodo: da un lato ha rafforzato competenze operative immediatamente applicabili, come l'inglese per la comunicazione internazionale e l'Excel per l'ottimizzazione dei processi, oltre a migliorare le capacità relazionali e di leadership; dall'altro ha contribuito a costruire una cultura aziendale condivisa, aumentando motivazione e senso di appartenenza, rafforzando la fidelizzazione e l'attrattività dell'azienda in un settore con forte domanda di profili specializzati. Lo sviluppo continuo di competenze trasversali, digitali e linguistiche sostiene inoltre l'innovazione e la competitività complessiva del gruppo, allineando le persone agli obiettivi strategici di sostenibilità, internazionalizzazione e digitalizzazione.

5. Conclusioni

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

Diversi elementi hanno contribuito in modo determinante al buon esito del piano formativo, permettendo di raggiungere gli obiettivi prefissati e di valorizzare l'investimento in capitale umano.

Un primo fattore positivo è rappresentato dalla chiarezza dei fabbisogni formativi emersi a livello organizzativo. L'analisi dei bisogni è stata condotta in maniera sistematica attraverso la valutazione annuale delle performance, i colloqui con i responsabili e il contributo diretto dei manager, i quali hanno segnalato competenze prioritarie per i propri team. Questo processo di rilevazione ha consentito di costruire un piano mirato e coerente con le esigenze operative, evitando la dispersione di risorse e garantendo un allineamento con le strategie aziendali di crescita, innovazione e sostenibilità.

Un secondo elemento di rilievo è stato il coinvolgimento trasversale del personale, che ha permesso di includere sia figure manageriali sia ruoli operativi e impiegatizi. Tale approccio ha favorito la creazione di un linguaggio comune e di una cultura condivisa, rafforzando la coesione interna e la capacità di lavorare in team. Percorsi specifici, come quelli sulla gestione dei conflitti o sul talent management, hanno avuto un impatto diretto sulla leadership e sull'organizzazione dei gruppi di lavoro, mentre altri, come i corsi di Excel o di inglese, hanno offerto strumenti immediatamente spendibili nell'operatività quotidiana. La partecipazione di dipendenti appartenenti a diverse funzioni ha contribuito a diffondere le buone pratiche e a generare benefici che vanno oltre i singoli reparti.

Un ulteriore fattore positivo è stato l'apporto di partner qualificati nella gestione della formazione: la collaborazione con FORPIN, ente con una conoscenza approfondita delle dinamiche aziendali di Getec, ha garantito non solo la corretta gestione amministrativa e rendicontuale del piano, ma anche la qualità didattica dei percorsi. La continuità del rapporto con questo ente ha reso più fluido il processo di progettazione e di selezione dei docenti, consentendo di calibrare i contenuti sulle reali necessità dell'organizzazione.

Infine, un aspetto che ha influito positivamente è stata la visione strategica dell'azienda in tema di formazione, considerata non come mero adempimento, ma come leva di sviluppo e di innovazione. Dal punto di vista organizzativo, un elemento di forza del sistema formativo di Getec Italia risiede nella capacità di coniugare la dimensione multinazionale del gruppo con un'attenzione costante alle esigenze delle persone. L'azienda, pur operando in un contesto complesso e articolato, mantiene una forte centralità sul capitale umano, considerato il vero motore della crescita e dell'innovazione.

La centralità attribuita allo sviluppo delle risorse umane rappresenta un tratto distintivo della cultura organizzativa, che si orienta non solo alla soddisfazione dei bisogni immediati dei dipendenti, ma anche alla creazione di opportunità di crescita diffusa. Ciò si traduce nella promozione di iniziative che mettono al centro le persone e la loro valorizzazione, con l'obiettivo di costruire un ambiente inclusivo e motivante. Pur riconoscendo che alcuni processi non siano ancora pienamente strutturati, l'azienda mostra un impegno costante nel rafforzare i propri meccanismi interni, in una prospettiva di progressivo consolidamento e attenzione al miglioramento continuo. Negli ultimi anni, ad esempio, questo approccio si è concretizzato in un processo di allineamento delle procedure interne, finalizzato a uniformare strumenti e modalità operative tra le diverse sedi nazionali e internazionali. Un passaggio particolarmente significativo in questa direzione è stata l'implementazione di un sistema gestionale condiviso per i processi HR, una scelta che ha consentito di superare l'eterogeneità delle piattaforme utilizzate in precedenza e di standardizzare attività cruciali come la valutazione del personale, la pianificazione e la gestione della formazione. Questo processo di armonizzazione non riguarda esclusivamente l'area delle risorse umane, ma coinvolge anche altre funzioni strategiche, con l'obiettivo di garantire maggiore coerenza, efficienza e omogeneità a livello di gruppo, rafforzando il posizionamento di Getec come realtà integrata e innovativa nel panorama energetico europeo.

5.2 Le buone prassi aziendali

Una prima buona prassi riguarda il **sistema strutturato di analisi dei fabbisogni formativi**, che si distingue per la capacità di integrare diverse fonti e livelli di osservazione. Ogni anno, infatti, i responsabili effettuano valutazioni periodiche del personale, analizzandone performance e potenziale. A questo processo si aggiungono i contributi della funzione HR, che monitora costantemente le esigenze trasversali, e le richieste avanzate dai manager durante l'anno, legate all'evoluzione dei reparti e ai cambiamenti organizzativi. Tale combinazione permette di costruire un quadro completo e dinamico delle competenze necessarie, includendo non solo quelle tecnico-professionali, ma anche aree più trasversali e strategiche come le soft skills, la digitalizzazione e le competenze linguistiche. In questo modo, l'azienda è in grado di elaborare piani formativi articolati su diversi ambiti mirati e coerenti con gli obiettivi aziendali, capaci di rispondere in maniera puntuale alle esigenze reali dei dipendenti e, al tempo stesso, di sostenere i processi di crescita e innovazione che caratterizzano il settore energetico.

Una seconda buona prassi riguarda invece il **coinvolgimento trasversale e inclusivo delle persone** all'interno dei percorsi formativi. Getec Italia adotta un approccio che non si limita a indirizzare la formazione a una singola categoria professionale, ma che include diversi livelli e funzioni: dai manager delle prime e seconde linee, ai responsabili operativi, fino al personale impiegatizio. Questo modello consente di favorire la costruzione di un linguaggio comune, di diffondere buone pratiche trasversalmente e di promuovere una cultura organizzativa condivisa, elemento fondamentale in una realtà multinazionale. Particolare attenzione viene inoltre rivolta ai giovani talenti e ai neoassunti, ai quali sono dedicati percorsi specifici di onboarding e sviluppo, che ne facilitano l'inserimento e ne accelerano la crescita professionale. I risultati prodotti da questo approccio sono significativi: il rafforzamento della coesione organizzativa, l'aumento della motivazione e del senso di appartenenza, il miglioramento delle capacità relazionali e operative, nonché una maggiore attrattività dell'azienda come datore di lavoro. In un settore caratterizzato da forte specializzazione e difficoltà nel reperimento di profili qualificati, questo rappresenta un fattore competitivo cruciale, capace di posizionare Getec Italia come realtà solida e innovativa anche sul piano della valorizzazione delle persone.

5.3 Conclusioni

L'analisi condotta sul sistema formativo e organizzativo di Getec Italia evidenzia come la formazione rappresenti un pilastro strategico per la crescita dell'azienda e per il rafforzamento della sua competitività in un settore complesso e in continua trasformazione. La capacità di integrare l'appartenenza a un grande gruppo multinazionale con l'attenzione alle persone e ai contesti locali costituisce uno dei principali punti di forza, permettendo di coniugare solidità strutturale e flessibilità organizzativa.

Il Piano Formativo Pluritematico 2023-2024 ha dimostrato la validità di un approccio inclusivo e mirato, in grado di rispondere a esigenze trasversali e tecnico-specialistiche attraverso un'offerta articolata e differenziata. L'analisi puntuale dei fabbisogni, il coinvolgimento di partner qualificati come FORPIN e l'attenzione a percorsi che spaziano dalle soft skills alle competenze digitali e linguistiche hanno garantito un impatto positivo sia nel breve periodo, attraverso il miglioramento operativo e relazionale, sia nel medio-lungo termine, rafforzando coesione, motivazione e attrattività dell'azienda come datore di lavoro.