

## INTRODUZIONE

Il Gruppo di lavoro, responsabile della redazione di questo rapporto, è composto da Alfonso Vannaroni, Giampiero Modena, Giulio Vannini e Luca Caliciotti. Il gruppo, appena ricevuto l'incarico e i dati sulle azioni formative sostenute da Fondimpresa nella regione Lazio per l'anno di riferimento, ha svolto le attività propedeutiche per l'identificazione delle aziende, i piani formativi e le "storie di formazione" da rilevare.

La selezione ha tenuto conto degli ambiti tematici strategici coerenti con le indicazioni prioritarie per l'anno 2022 contenute nel documento del Comitato di Indirizzo Strategico di Fondimpresa.

Un ulteriore elemento preso in considerazione è stata la coerenza con la settimana "Flagship" europea che riguarda le competenze Reskill and Upskill e si pone l'obiettivo, entro il 2025, di raggiungere la quota del 70% di cittadini di età compresa tra 16 e 74 anni con competenze digitali di base, come indicato nella Comunicazione della Commissione COM (2020) 575 final *Strategia annuale per la crescita sostenibile 2021* del 17 settembre 2020.

Da un primo filtro sono emersi 13.158 piani formativi promossi da unità produttive site in Lazio. 9249 di questi sono stati finanziati in Conto Formazione (il 70%) Dal secondo filtro, che ha tenuto conto di un proporzionale bilanciamento tra piani finanziati in Conto Formazione e Conto Sistema e la distribuzione sul territorio delle unità produttive, la scelta si è concentrata su una ventina di aziende.

Preso contatto con tutte le aziende preselezionate e preso atto di alcune indisponibilità, nonché della necessità di assicurare del previsto bilanciamento tra i piani in conto formazione e in conto sistema, si è giunti alla individuazione di dieci aziende e alla definizione di ciascun piano formativo da prendere in esame. Poiché la maggioranza delle imprese selezionate presentava numerosi piani formativi rilevati nel database ed eleggibili per la rilevazione, di concerto con le aziende stesse ci si è concentrati su quello ritenuto maggiormente idoneo a diventare una buona pratica, anche in funzione della sua trasferibilità.

Il coordinamento è stato effettuato, come di consueto, di concerto con le strutture territoriali di Unindustria e la referente Fondimpresa Lazio.

Tra luglio, settembre e ottobre 2022 sono state portate a termine tutte le interviste programmate presso le undici aziende rese disponibili. Le interviste alle dieci aziende sono state tutte realizzate in modalità smart o ibrida, con la piattaforma WEBEX disponibile presso Unindustria.

Poiché i piani formativi analizzati si riferiscono generalmente al periodo pre-pandemico (nella progettazione) e/o pandemico (nella fase di realizzazione) spesso rischiano di essere poco rispondenti alla mutata realtà aziendale e quindi si è cercato di identificare piani formativi che per loro caratteristiche o scelte aziendali hanno sostanzialmente anticipato i mutamenti in atto, in particolare quelli legati alla trasformazione digitale e/o considerati come corsi pilota anticipati di piani formativi in fase di realizzazione nell'anno successivo.

A valle delle interviste è stato richiesto alle aziende di fornire ulteriori informazioni e dati atti ad integrare i rapporti e successivamente di validare il rispettivo rapporto finale. Il processo si è perfezionato per dieci le aziende coinvolte.

Inoltre, a margine di ogni intervista si è proceduto a verificare se l'azienda aveva dato seguito anche all'indagine R.O.L.A in corso, segnalando a Fondimpresa eventuali cambi di indirizzo o difficoltà rappresentate dalle aziende.

A margine dell'intervista CAPI sono rivolte al responsabile aziendale alcune domande volte a verificare l'esistenza di un rapporto di sostenibilità curato dall'impresa e se e come le strategie in tale ambito coinvolgono anche i piani formativi. Le risultanze relative all'attuazione di Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e la coerenza delle azioni formative con obiettivi e target di quest'ultima, sono riportate in un autonomo rapporto (al quale si rimanda) dal titolo: *Relazione sulla coerenza delle attività formative con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (OSS) di Agenda 2030* che rassegna anche l'evoluzione della reportistica aziendale sulla sostenibilità.

Per facilitare la consultazione dei rapporti, unitamente alla ragione sociale dell'azienda selezionata, è stata inserita una frase che sintetizza la caratteristica saliente del corso esaminato e la sua buona pratica.

## **I- BI.TI. S.r.l. - *La nuova figura polifunzionale che anticipa le esigenze dei cantieri post-pandemici***

Ambito strategico: installazione di impianti elettrici / costruzione opere edili.  
Codice piano: 277366, Titolo piano: Piano di formazione per BI.TI. S.r.l.

### **1. INTRODUZIONE**

Si è scelto di intervistare l'azienda BI.TI., poiché importante realtà nel settore dell'installazione di impianti elettrici e complementari e nel campo delle costruzioni. In occasione dell'intervista tenutasi in data 15 settembre è stato possibile confrontarsi con Claudio Bianchi, Direttore generale, Francis James Cannella, Responsabile sicurezza interna e audit aziendale, Massimiliano Mariotto, operaio discente.

Il piano oggetto d'analisi, in Conto formazione, è il 277366 dal titolo "Piano di formazione per BI.TI. S.r.l.", che ha coinvolto in formazione 16 persone, con le azioni formative dal titolo: *corso per addetti pronto soccorso* (4 lavoratori); *corso per addetti al pronto soccorso ed.2* (4 lavoratori); *corso per addetti antincendio* (5 lavoratori); *corso per addetti antincendio ed. 2* (5 lavoratori); *corso per addetti antincendio ed. 3* (4 lavoratori), della durata complessiva di 80 ore.

Il periodo di svolgimento delle attività dell'intero progetto formativo ha riguardato l'arco temporale dal maggio a giugno del 2020.

## **2. STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA**

### **2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore**

Bi.Ti S.r.l. è una società specializzata in progetti e servizi per le aziende nel settore dell'installazione di impianti elettrici e complementari e nel campo delle costruzioni. L'interesse aziendale si concentra principalmente nell'esecuzione di lavori e nella manutenzione delle strutture per alcuni dei più celebri marchi ed aziende del panorama nazionale ed internazionale. La copertura territoriale dell'intera penisola è garantita dai due centri operativi di Roma e Milano grazie ai rispettivi staff tecnici, operativi, mezzi e macchinari. Bi.Ti S.r.l. nasce il 9 ottobre 1995.

Nel 2000 la Bi.Ti. allarga i propri orizzonti e decide di aprire la sua filiale a Legnano, centro operativo in grado di offrire servizi ad una nuova vasta gamma di clienti.

Dal 2012 la società ha poi deciso di diversificare la propria offerta di servizi, specializzandosi nella messa in opera e manutenzione degli impianti meccanici e di condizionamento e nella costruzione di imponenti opere edili e di muratura, al fine di rispondere con tempestività ed efficienza alle più variegata necessità ed esigenze dei propri clienti. Oggi la Bi.Ti. implementa costantemente il suo know-how, innovando e sviluppando soluzioni all'avanguardia nel core business degli impianti elettrici e speciali e maturando competenze aggiuntive negli altri settori di sua competenza. Seppur l'impresa risulti una solida P.M.I., caratterizzata da ottimi parametri economici e patrimoniali, la governance aziendale punta in futuro a migliorare il proprio posizionamento competitivo all'interno del mercato e a una politica di diversificazione del servizio, mantenendo pur sempre invariato il suo modus operandi, che le ha permesso, sin dagli albori, di divenire una forte e grande realtà economica sul territorio nazionale. Ad oggi i dipendenti totali sono 101, di cui 89 operai, 11 impiegati tra tecnici ed amministrativi e 1 Dirigente, con un fatturato al 2022 pari a € 20.000.000,00.

### **2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione**

BI.TI. opera, come già accennato, nel campo della installazione di impianti elettrici e complementari nel campo delle costruzioni. L'azienda è interessata e legata ai processi di innovazione direttamente connessi al suo campo di azione, nonché al continuo aggiornamento della propria forza lavoro, la quale è il proprio core produttivo.

L'azienda durante il periodo di chiusura a seguito dell'esplosione pandemica da Covid-19, ha usufruito della Cassa integrazione per i propri dipendenti per due mesi, non essendovi cantieri aperti, ai fini di assicurare la sicurezza dei lavoratori (la seconda metà di aprile fino alla seconda metà di maggio 2020). L'azienda ha attivato quindi una ripresa graduale, per arrivare alla piena operatività a giugno dello stesso anno.

Durante il periodo pandemico, ad aprile, l'azienda si è trovata tuttavia ad operare eccezionalmente in un cantiere, H24, presso l'ospedale Sacco di Milano, al fine di costruire e fare attivare dodici nuovi posti letto.

Con il riavvio delle attività, l'azienda ha avuto la possibilità di procedere con nuove assunzioni di dipendenti operai e installatori, per fare fronte alle nuove richieste.

L'azienda ha sviluppato e trasmesso il documento di messa in sicurezza delle attività lavorative, avviando anche azioni di sostegno al fine di supportare i lavoratori nel recepimento pieno di tutta la normativa introdotta. Di conseguenza, nella fase di avvio delle attività lavorative e formative, la BI.TI. ha assunto tutti i comportamenti necessari ad assicurare la messa in sicurezza dei lavoratori (sede ove seguire i corsi formativi, modalità di erogazione dei corsi). Tutto ciò con ottimi risultati in

materia di salute e sicurezza (a seguito della prima fase pandemica, nessun lavoratore è risultato positivo al virus Sars-Cov 19).

Con i primi allentamenti e quindi la disponibilità del vaccino, si sono iniziati a verificare i primi casi, ciò in una situazione lavorativa che interessa in media 150 mila mq, 8 edifici, 50 aziende e 1200 operai. Dunque situazioni di forte promiscuità nelle quali è stato molto difficile mantenere distanziamenti adeguati, ad esempio.

Per quanto attiene innovazioni introdotte con industria 4.0, l'azienda ha avviato con la partnership di Zucchetti, l'introduzione di uno strumento gestionale, abbinato alla formazione del personale interessato.

## **2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione**

La BI.TI. vista la tipologia di lavoro su cui opera e le necessità di personale impegnato nelle figure legate alla sicurezza del cantiere, a seguito della riunione annuale con il datore di lavoro, medico competente ed RSPP, stila il piano di crescita formativo per l'anno corrente in materia di salute e sicurezza, con l'obiettivo di alzare progressivamente lo standard qualitativo in termini di formazione per gli operai, andando a identificare per competenze, esperienze, anzianità, attitudine, etc. i soggetti idonei a recepire quella tipologia di formazione. Con riunioni di coordinamento ad hoc, si definisce il target dei dipendenti da formare. Considerati i vari livelli di specializzazione del personale operaio (primo livello, secondo livello, operai specializzati, etc.). Scopo dell'azienda è quello di fornire l'abilitazione completa per tutti gli operai specializzati (a partire dal terzo livello). Dunque l'obiettivo è quello di avere figure polivalenti in materia di salute e sicurezza.

Per fare ciò l'azienda utilizza le risorse di conto aziendale di Fondimpresa, con le quali riesce a coprire circa il 25 per cento del fabbisogno formativo.

## **2.5 Considerazioni riepilogative**

BI.TI. è un'azienda che ha visto i suoi dipendenti impegnati in prima linea in piena crisi pandemica mentre nella sua totalità in occasione della prima riapertura, tanto da procedere con l'erogazione di corsi di formazione in presenza. Proprio per il ruolo altamente specializzato e delicato in termini di rischio, del settore nel quale opera, l'azienda ha un approccio particolarmente focalizzato sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Queste sono anche le macroaree in termini di pianificazione annuale formativa, sulle quali maggiormente l'azienda si focalizza. Ciò vale per il piano formativo oggetto di indagine.

# **3. IL PIANO FORMATIVO**

## **3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati**

I vertici aziendali, da sempre consapevoli dell'importanza rivestita dalla formazione in materia di sicurezza per i propri dipendenti, hanno deciso di intraprendere una serie di interventi indirizzati a promuovere una corretta politica della sicurezza sul lavoro in impresa, nel rispetto di quanto disposto dall'Accordo Stato Regioni attualmente in vigore. Il piano formativo in esame nasce quindi dalla necessità dell'impresa di formare e aggiornare i lavoratori addetti alle squadre di primo soccorso e antincendio. È indispensabile che i lavoratori siano sempre formati e aggiornati sulle

misure e i comportamenti da adottare in caso di incendio o di infortunio, in modo tale che siano in grado di intervenire e prevenire situazioni di rischio al fine della tutela di sé stessi e di tutta l'azienda. L'intervento ha previsto la realizzazione di un corso di aggiornamento primo soccorso, tre corsi per addetti al primo soccorso e tre corsi per addetti antincendio. L'attività svolta dall'azienda è caratterizzata da un livello di rischio alto. Obiettivo dei menzionati percorsi è stato quello di promuovere presso i lavoratori aziendali una corretta conoscenza delle norme e delle competenze che regolano la sicurezza sul lavoro, trasmettendo conoscenze relative al concetto di rischio collegato alla mansione lavorativa svolta, di danno, di prevenzione ed i relativi comportamenti da adottare al fine di tutelare la sicurezza propria e dei colleghi durante lo svolgimento delle attività lavorative quotidiane.

### **3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti**

I lavoratori/ici coinvolti nel piano formativo in oggetto sono stati sedici, tutti operai. Il corso, svolto in presenza, si è sviluppato in sedici ore in presenza, con l'obiettivo, come già ricordato, di promuovere una corretta conoscenza delle norme e delle competenze che regolano la sicurezza sul lavoro. Si ritiene che il Piano formativo oggetto della presente relazione abbia portato a risultati soddisfacenti rispetto agli obiettivi prefissati.

L'azienda e i partecipanti intervistati valutano positivamente l'esperienza formativa, ritenendo che abbia permesso di raggiungere gli obiettivi fissati in tema di conoscenza, consapevolezza e sensibilizzazione.

Per quanto riguarda le procedure di definizione dei fabbisogni formativi aziendali, l'azienda si è appoggiata al fornitore Orienta S.p.a. per le attività di progettazione, gestione e rendicontazione.

L'azienda utilizza lo stesso docente per l'erogazione della formazione in materia di salute e sicurezza, poiché negli anni il feed back si è confermato altamente positivo.

### **3.3 Considerazioni riepilogative**

La storia di questo corso formativo è la storia di un'azienda che ha un profondo senso etico; la progettazione della formazione in materia di salute e sicurezza (oltre la parte obbligatoria) rafforza la necessità collettiva di mantenere alta l'attenzione e quindi il livello qualitativo di azione rispetto alle determinate competenze acquisite dai lavoratori, in un ambito dove le persone sono il motore dell'azienda. Questa attenzione molto forte ha permesso all'azienda di avviare un corso di formazione in presenza, in piena crisi pandemica, assicurando il rispetto delle normative di prevenzione, tanto da non avere contato alcuna infezione in tutta la fase maggiormente critica. Un aspetto questo che ben evidenzia l'attenzione e la capacità aziendale di produrre e promuovere lavoro sicuro.

## **4. L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE**

### **4.1 L'impatto della formazione**

Le conoscenze acquisite durante il corso sono state ritenute utili dai discenti, i quali, come accennato nel paragrafo precedente, hanno avuto la possibilità di acquisire conoscenze nell'ambito appunto della sicurezza, le quali conoscenze hanno inoltre permesso di acquisire una figura più performante nella prevenzione incendi e primo soccorso; figure queste importanti in ambito cantieristico. La formazione ha inoltre permesso di ottenere maggiori competenze, quali la capacità

di valutazione e prevenzioni di eventuali criticità (ad esempio luoghi in cui operare in sicurezza). Il materiale didattico è risultato utile e viene utilizzato come supporto. La formazione ha permesso quindi di affrontare il lavoro con maggiore serenità agevolando l'attività in azienda, e producendo figure "elastiche", multifunzionali e spendibili.

#### **4.2 Considerazioni riepilogative**

BI.TI. lavora con la formazione finanziata, unicamente con Fondimpresa, riuscendo tuttavia a coprire, come ricordato, poco più di un quarto della formazione di cui annualmente necessita.

La formazione ha un ruolo fondamentale per l'azienda. Il corso formativo specifico ha coinvolto un gruppo omogeneo di persone, con la necessità di acquisire maggiori conoscenze in ambito di sicurezza in cantiere e poter svolgere all'occorrenza differenti mansioni. Le materie oggetto del corso sono risultate utili a tutta la platea, essendo la sicurezza sui luoghi di lavoro, oggetto quotidiano di lavoro sul campo.

### **5. CONCLUSIONI**

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

Dalle interviste svolte con il Responsabile sicurezza interna e audit aziendale, il Direttore generale e con il discente, è emerso come la formazione svolta abbia ottenuto il risultato voluto, quale il mantenere alta l'attenzione verso le procedure legate alla sicurezza e la rinnovata consapevolezza della loro stringente importanza. La scelta di portare in formazione, in presenza, tutto il personale, deriva dalla tipologia di attività di BI.TI., ovvero il lavoro in cantieri edili, nonché la tematica oggetti di formazione. Nonostante il periodo oggetto di indagine riguardasse la primavera del 2020, l'attività svolta ha comportato per l'azienda la possibilità, ove presente, di mantenere tutte le attività in presenza durante il periodo di chiusura e nel periodo immediatamente successivo, a seguito dell'esplosione pandemica da Covid 19, motivo per cui la BI.TI. si è organizzata al fine di mantenere alto il livello di attenzione per minimizzare la trasmissione del virus tra i dipendenti, i quali operano in ambiti altamente promiscui, quali appunto i cantieri edili.

La formazione, progettata prima dell'esplosione pandemica, si è svolta in piena pandemia, ed ha positivamente contribuito ad un riavvicinamento dei dipendenti tra loro e l'azienda, dimostrando inoltre che l'attenzione per le regole individuate in materia di prevenzione e sicurezza è funzionale. Al fine di permettere la formazione continua del proprio personale, altamente necessaria, l'azienda ha infatti applicato tutte le disposizioni necessarie, con un successo totale.

Il corso svolto è definito come fondamentale per l'attività aziendale, per la sua capacità di mantenere viva l'attenzione verso le tematiche di sicurezza affrontate. Il punto di forza di questo tipo di corso sta dunque nella capacità di resilienza, nonché nella creazione di figure interne polivalenti che si sono dimostrate essenziali alla riapertura dei cantieri allorquando il virus ha di volta in volta reso indisponibili alcune figure aziendali.

#### **5.2 Le buone prassi formative aziendali**

Il corso è stato percepito come fortemente funzionale ai fini delle conoscenze di base, largamente utilizzato in un'azienda come la BI. TI. In occasione dell'incontro lo stesso corso è stato per questo definito dal lavoratore intervistato una buona pratica formativa, all'interno di un'azienda che ha

come scopo principale quello di mantenere viva l'attenzione verso le procedure di sicurezza nei cantieri all'interno dei quali opera.

L'azione formativa può essere considerata una buona pratica per BI.TI., in quanto conferma l'alta attenzione che l'azienda dedica alla sicurezza. Un elemento questo fondamentale per lo svolgimento delle operazioni giornaliere, che in quanto tali, potrebbero mettere i singoli lavoratori in una modalità "difensiva" bassa. Inoltre, l'acquisizione di competenze polifunzionali ha anticipato un fabbisogno che si sarebbe poi affermato alla riapertura dei cantieri.

### **5.3 Conclusioni**

BI.TI. è un'azienda molto attenta alla divulgazione ed applicazione di tutte le procedure e pratiche inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro.

In questa cornice si iscrive la formazione svolta in azienda nell'anno 2020 nei mesi da maggio a giugno, a valere sul Conto formazione di Fondimpresa.

Il Piano dal titolo "Piano di formazione per BI.TI. S.r.l. \_\_\_\_7", ha coinvolto in formazione 16 persone, con le azioni formative dal titolo Corso per addetti pronto soccorso (4 lavoratori); corso per addetti al pronto soccorso ed.2 (4 lavoratori); corso per addetti antincendio (5 lavoratori); corso per addetti antincendio ed. 2 (5 lavoratori); corso per addetti antincendio ed. 3 (4 lavoratori), della durata complessiva di 80 ore.

L'azienda e il partecipante intervistato valutano positivamente l'esperienza formativa, ritenendo che abbia permesso di raggiungere pienamente gli obiettivi fissati in tema di conoscenza delle procedure su salute e sicurezza, ribadendo la forte necessità del rispetto dei passaggi obbligatori da svolgere.

La buona pratica rilevata si valuta sia replicabile nei settori dove sono richieste competenze certificate.