

I- SALUBER ITALIA - Azione replicabile in aziende di piccole dimensioni che affrontano processi di innovazione/trasformazione organizzativa

Ambito strategico: Fabbricazione di apparecchi per depurare e filtrare liquidi e gas per uso non domestico.

Codice piano: 270116. Titolo: Implementazione di software per la gestione aziendale.

1. INTRODUZIONE

La Saluber Italia S.r.l. è nata nel 2018 con sede a Cisterna di Latina che sviluppa soluzioni e tecnologie innovative per l'ambiente con inizio attività a marzo 2019, che ha fatturato nei primi mesi circa un milione di euro, di cui il 90% dovuto a commesse estere;

Saluber nasce dalla azienda madre Saluber04 S.r.l., fondata a sua volta nel 2004 dall'esperienza di imprenditori già operanti nel settore dell'ingegneria ambientale. Nel 2012 la società ha inglobato la Sogea Engineering società presente sul mercato del trattamento delle acque fin dal 1996. L'azienda ha un ottimo know how sulla costruzione di impianti tanto da concentrarsi sugli aspetti inerenti alla progettazione, non partecipando a bandi di gara e non effettuando attività di gestione. L'obiettivo di Saluber Italia è ottimizzare il trattamento delle acque per rendere i processi competitivi ed ecologici. È un'azienda giovane che si avvale però di tecnici di esperienza il cui principale obiettivo è la tutela delle risorse idriche e quindi del pianeta e di chi lo abita. L'azienda si pone come obiettivo il rispetto delle risorse idriche grazie alla più ampia diffusione dei moderni sistemi di potabilizzazione e di depurazione delle acque disponibili, garantendo qualità e accessibilità, elementi che hanno permesso all'azienda in un breve lasso di tempo di estendere il proprio mercato in Italia e all'estero. Nello specifico, Saluber produce diversi modelli compatti per il trattamento di acque reflue industriali e di prima pioggia, impianti per la potabilizzazione delle acque prelevate dai pozzi, dalle acque superficiali e acque di mare e sistemi modulari compatti per il trattamento di acque reflue urbane e domestiche. La scelta dei materiali utilizzati per la costruzione rende i prodotti duraturi, la compattezza facilita il trasporto e l'installazione, riducendo sensibilmente i costi di produzione, di gestione e, aspetto non secondario, i consumi energetici.

Inoltre, Saluber offre anche un servizio di noleggio a medio e lungo termine, che permette agli enti pubblici di dotarsi di un valido sistema di depurazione senza affrontare costi troppo elevati, spesso non sostenibili, con possibilità di saggiare la funzionalità ed efficacia dell'impianto e, nel caso, procedere al riscatto finale dello stesso. Il noleggio di sistemi modulari trova grande applicazione come sistema di trattamento per piccole comunità, nel potenziamento degli impianti in esercizio e offre un valido aiuto per la prosecuzione del servizio durante le fasi di adeguamento/riqualificazione di impianti già esistenti.

L'azienda ha una sede amministrativa a Milano e altre due sedi commerciali sempre in Italia, in particolare con la sede operativa sede a Cisterna di Latina, e possiede anche due sedi in Sud America, una in Paraguay ed una in Perù.

La mission: impianti di qualità, soluzioni tecnologicamente avanzate e abbattimento dei costi.

Come anticipato, la Saluber si pone come obiettivo la tutela delle risorse idriche grazie alla più ampia diffusione dei moderni sistemi di potabilizzazione e di depurazione delle acque disponibili, grazie all'impegno dei propri tecnici, a costi sempre più accessibili, offrendo al cliente una soluzione su misura per ogni esigenza, dalla fase di progettazione dell'impianto, alla fornitura fino all'assistenza postvendita e un portafoglio di tecnologie estremamente ampio e differenziato.

2. STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore

Saluber Italia è un'azienda che opera nel settore del trattamento delle acque; un settore fondamentalmente di nicchia, composto da pochi competitor o di grandi dimensioni, ad esempio Suez, o piccoli; settore che sta assumendo sempre maggiore importanza anche a causa dei cambiamenti climatici, come ad esempio il fenomeno sempre più frequente della siccità; questi scenari sono alla base di una probabile forte espansione del settore stesso.

Saluber è un'azienda che ha un prodotto innovativo, ad oggi non replicato da competitor più strutturati, tanto da stringere accordi con alcune aziende leader del settore; prodotto inizialmente pensato per l'estero; con commesse anche in Paraguay, dove Saluber, come dette in precedenza, ha anche una sede commerciale.

2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione

Lo scenario complesso e fortemente competitivo in cui opera l'azienda, caratterizzato dalle trasformazioni in chiave sostenibile e dalla contingenza dell'emergenza climatica, ha richiesto un approccio "sistemico" che tenga in considerazione tutti i processi che entrano in gioco nel settore. Saluber sulla base dell'esperienza maturata nel settore del trattamento delle acque primarie, progetta e produce impianti per la potabilizzazione delle acque prelevate dai pozzi, dalle acque superficiali e acque di mare.

I processi utilizzati dalla negli impianti di potabilizzazione vengono scelti in funzione del tipo di contaminante da abbattere. L'innovazione tecnologica e organizzativa è uno degli aspetti primari e maggiormente considerati dall'azienda, in quanto l'innovazione del prodotto permette di essere competitivi rispetto alle grandi aziende del settore con l'obiettivo di continuare a crescere; grazie anche alle collaborazioni con l'Università degli Studi di Roma la Sapienza, per creare nuovi prodotti, utili, ad esempio ad estrarre in maniera più selettiva i materiali dall'acqua grazie all'attivazione di borse di studio per dottorandi. Da ultimo lo Studio teorico, computazionale e sperimentale per il monitoraggio, il controllo attivo e la rimozione dalle acque di inquinanti (metalli, materiali tossici, ecc.) attraverso materiali nanostrutturati sostenibili e accordabili a stimoli esterni.

2.3 Obiettivi aziendali e formazione erogata

Tra gli obiettivi strategici aziendali risaltano certamente:

- La forte volontà della Saluber di continuare il percorso di espansione aziendale;
- Perseguire una grande capacità innovazione di processo e di prodotto,
- Una costante innovazione organizzativa, richiesta per rispondere al meglio all'espansione dell'azienda stessa
- Migliorare la qualità dei propri prodotti e degli stessi processi.

Fin dalla nascita la Saluber ha supportato i propri dipendenti da un punto di vista personale e professionale investendo in primis sul consolidamento e miglioramento delle proprie competenze. Inoltre, si è proceduto a investire sull'acquisizione di competenze che permettessero di essere efficaci nel proprio lavoro.

La formazione per Saluber è alla base per crescere come azienda e per far crescere in egual misura i singoli lavoratori; un esempio è l'operaio intervistato che è stato formato sulla parte degli ordini e gli acquisti, parte amministrativa; avendo così una conoscenza trasversale dei processi aziendali.

2.4 La formazione nel periodo di emergenza sanitaria da Covid-19 e per il prossimo futuro

In Saluber durante l'emergenza si è concentrati soprattutto sulla gestione delle emergenze dovuto all'avvento della pandemia globale, ed anche la formazione si è orientata in progetti di consolidamento delle skills in possesso dei propri dipendenti e all'implementazione di quelle competenze utili ad affrontare la riorganizzazione dei processi produttivi e del modo di lavorare e comunicare all'interno della stessa azienda organizzando il lavoro in modo da consentire la maggiore sicurezza per i propri dipendenti.

2.5 Considerazioni riepilogative

Saluber ha attuato il piano formativo in esame, con la modalità in aula, consentendo una formazione con un forte orientamento pratico che ha permesso ad ogni singolo discente di portare a termine il percorso intrapreso, grazie anche all'impegno del formatore esterno che ha cercato di andare incontro a tutte le esigenze organizzative che si sono presentate e trasferendo le proprie conoscenze a discenti che si avvicinavano per la prima volta all'utilizzo del gestionale.

3. LA GESTIONE DEL PROCESSO FORMATIVO

3.1 L'analisi del fabbisogno

Preparare e aumentare le competenze del proprio organico adeguandole alle nuove sfide che il competitivo mercato in cui si opera è uno dei principali obiettivi che Saluber si pone.

In coerenza con le aspettative emergenti dai contesti organizzativi, si sono determinate le linee strategiche degli interventi formativi, focalizzate le esigenze da soddisfare, i vincoli e le opportunità da considerare nel processo formativo.

In questa fase è stato analizzato l'insieme delle esigenze di supporto e sviluppo delle capacità organizzative aziendali, stabilite alla luce della strategia dell'impresa. Oggetto d'indagine dell'analisi sono state pertanto le capacità organizzative definite come patrimonio di conoscenza dell'organizzazione derivante dall'utilizzo di un nuovo gestionale.

Tali capacità assumono rilevanza ai fini della creazione del valore economico nell'ambito del campo d'azione aziendale. Infatti la creazione di valore economico dipende dall'efficacia con cui l'azienda riesce a mettere in opera le proprie capacità organizzative all'interno del campo d'azione, in relazione con l'ambiente di riferimento.

Gli obiettivi della fase di analisi della domanda sono stati la mappatura del contesto organizzativo dell'azienda, l'individuazione degli obiettivi strategici di questa e l'individuazione delle aree di gestione aziendale soggette a sviluppo.

3.2 Le figure professionali coinvolte nella formazione

Il piano ha visto il coinvolgimento cinque lavoratori, per lo più di livello gerarchico medio basso e non addetti a funzioni amministrative, come operai e tecnici. Si è trattata dunque di una scelta fortemente innovativa.

3.3 La gestione del processo formativo: analisi e considerazioni

Effettuata l'analisi dei fabbisogni formativi, raccogliendo le diverse esigenze esplicitate da ogni risorsa in azienda, come descritto nei paragrafi precedenti, sono state effettuate le rispettive valutazioni, cercando di rispondere al meglio a tutte le esigenze dei dipendenti e dell'azienda.

La formazione erogata ha coinvolto attivamente anche le parti sociali, il piano formativo è stato condiviso e l'accordo sottoscritto con le Relazioni sindacali territoriali non essendoci rappresentanza diretta all'interno dell'azienda.

3.4 Considerazione riepilogative

Lo scopo della formazione era quello di dare le competenze ai partecipanti dell'attività formativa per potere utilizzare il nuovo gestionale aziendale, permettendo agli stessi di acquisire competenze trasversali tali da poter gestire il processo nella sua interezza, grazie alle piccole dimensioni dell'azienda. Un target multifunzionale che, come sopra sottolineato, ha una forte caratterizzazione innovativa. Inoltre, la formazione ha avuto il merito di vedere accrescere il grado di responsabilizzazione dei partecipanti che ha permesso agli stessi di ottimizzare le risorse utilizzate nei processi produttivi.

4. L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE

4.1 L'impatto della formazione

Per Saluber la sinergia tra le attitudini personali e la predisposizione alla formazione è da considerare un valore aggiunto, portando l'azienda a porre particolare attenzione alla crescita e all'aggiornamento e la specializzazione continua delle proprie risorse umane, strutturando percorsi di formazione tarati sulle esigenze di sviluppo sia dell'azienda, sia dei singoli dipendenti.

Il Titolo del progetto formativo in esame è Implementazione di software per la gestione aziendale; con codice identificativo numero 270116; il piano ha coinvolto cinque risorse per sedici ore ciascuno. L'azienda ha voluto sviluppare un sistema di gestione aziendale basato sull'implementazione di un software per la contabilità. L'obiettivo è quello di inserire uno strumento per migliorare la pratica di lavoro quotidiana, attraverso una maggior linearità dei processi operativi che vada a semplificare i processi all'interno dell'azienda. Grazie all'implementazione di questo nuovo strumento gestionale, ci saranno maggiori strumenti per efficientare i processi operativi del personale, con un conseguente miglioramento della produttività.

4.2 Considerazioni riepilogative

Il percorso formativo è stato rivolto a figure professionali impiegate, coinvolte con l'obiettivo di rinnovare e accrescere le conoscenze e competenze necessarie a favorire la capacità dell'azienda di essere altamente competitivi in un mercato sempre più complesso al fine di ottenere risultati veloci e duraturi man mano che il corso avesse prodotto effetti quantificabili sullo svolgimento del lavoro quotidiano.

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

5. CONCLUSIONI

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

Il piano formativo erogato è risultato estremamente efficace ed ha dotato i discenti delle conoscenze, competenze e degli strumenti e relative tecniche che sin da subito hanno portato benefici e miglioramenti nella quotidianità del lavoro avendo acquisito competenze trasversali utili alla gestione dell'intero ciclo degli ordini e degli acquisti e in generale competenze utili nel settore amministrativo.

Nell' specifico il lavoratore intervistato ha voluto sottolineare che grazie al percorso formativo intrapreso ha acquisito competenze sull'utilizzo del gestionale e conseguentemente al processo degli ordini e degli acquisti dandogli la possibilità di cimentarsi in una nuova mansione. La formazione, inoltre, ha consentito allo stesso lavoratore una maggiore autonomia e ad aumentare la propria responsabilità all'interno dell'azienda.

5.2 Le buone prassi formative aziendali

In Saluber sospinti da una missione impegnativa e un mercato competitivo e in continua evoluzione, la formazione assume un ruolo importantissimo, perché è uno strumento attraverso il quale ogni dipendente potrà accrescere le proprie competenze e rispondere al meglio alle nuove e frequenti esigenze personali ed aziendali che si presenteranno, partecipando attivamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Per rispondere al meglio alle esigenze di crescita dei propri dipendenti e dell'azienda, si è strutturata l'offerta formativa in modo da renderla ripetibile e che stimoli e faccia accrescere anche il senso di appartenenza e coesione aziendale, come le stesse testimonianze dei dipendenti coinvolti hanno più volte evidenziato.

Una formazione dinamica, che ha permesso a tutti i dipendenti che hanno usufruito del piano formativo in esame, di apprendere e applicare immediatamente e con successo le competenze acquisite, che vanno ad aggiungersi a quelle già possedute dai discenti, avendo a disposizione dell'azienda personale capace di gestire in maniera efficace l'intero processo aziendale nella sua interezza.

5.3 Conclusioni

Ogni piano formativo che viene progettato in Saluber e messo nelle disponibilità dei propri dipendenti ha l'obiettivo di favorire la loro crescita personale e professionale con l'obiettivo primario di favorire la crescita dell'azienda, migliorando la gestione di tutti i processi aziendali e i risultati sia operativi che economici, per rimanere altamente competitivi sul mercato in cui si opera e comunque avere le capacità di rispondere rapidamente ai cambiamenti e alle sfide future.

La capacità di risposta ai bisogni e soluzioni di problemi; la qualità interna; la continuità del suo esercizio; la riproducibilità e trasferibilità in altri ambiti e contesti sono tutti validi motivi per evidenziare la buona pratica formativa avuta in azienda.

La buona prassi può anche essere definita efficace perché rispetto agli obiettivi prestabiliti e agli effetti attesi ha generato risultati adeguati ed è facilmente replicabile in altre aziende di piccole dimensioni che affrontano processi di innovazione/trasformazione organizzativa.