

**SISTEMA DI MONITORAGGIO
VALUTATIVO FONDIMPRESA**

**RAPPORTO
AT LAZIO
CASI DI STUDIO
AZIENDALI**

Roma

Impresa	Vetreco Srl
Regione	Lazio
Settore di Attività Economica	Settore della lavorazione del vetro
Ambito tematico strategico	Competenze di base e trasversali
Piano Formativo	S.T.A.R. – Sviluppo Tecnologico, Apprendimento e Reskilling, codice piano 292007 – avviso 1/2020 Competitività
Tematiche formative, principali	Migliorare le competenze linguistiche; innovare e informatizzare l'azienda; migliorare gestione interna delle proprie risorse
Modalità didattiche	In aula
Elementi di interesse	Colmare una distanza linguistica tra i lavoratori ed i partner esteri; innovare la gestione documentale aziendale guidandola ad una digitalizzazione; favorire la collaborazione tra i lavoratori promuovendo le relazioni comunicative.
Risultati della formazione	La formazione ha aiutato ad acquisire competenze di tipo linguistiche specifiche dell'ambito lavorativo, ha apportato maggiore velocità e sicurezza nello svolgimento della quotidiana attività lavorativa grazie all'introduzione di tecniche digitali e la promozione delle relazioni comunicative tra colleghi, ha permesso la risoluzione di potenziali conflittualità e la promozione del lavoro collaborativo.
Buone Prassi Formative	Per rispondere al meglio alle esigenze del mercato in continua evoluzione, la formazione è stata strutturata in modo tale che accrescesse, oltre alla conoscenza del singolo lavoratore coinvolto, anche il senso di partecipazione all'azienda.

Sommario

1 Introduzione.....	4
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	5
2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione	5
2.5 Considerazioni riepilogative	6
3 La gestione del processo formativo.....	7
3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati.....	7
3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti	7
3.3 Considerazioni riepilogative	8
4 L'impatto della formazione.....	8
4.1 L'impatto della formazione.....	8
4.2 Considerazioni riepilogative	9
5 Conclusioni.....	9

1 Introduzione

Si è scelto di intervistare l'azienda Vetreco Srl in quanto azienda leader nel settore della lavorazione del vetro nel centro-sud Italia, all'avanguardia per l'uso delle tecnologie applicate. In occasione dell'intervista che si è svolta in data 6 Settembre 2023, è stato possibile confrontarsi in merito al piano oggetto d'analisi, che è il 292007, dal titolo "Sviluppo Tecnologico, Apprendimento e Reskilling" e che ha coinvolto in formazione 4 lavoratori per ogni singolo corso svolto per una durata complessiva pari a 66 ore.

2. Strategie aziendali e ruolo della formazione continua

2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore

La Vetreco Srl nasce nel 2010 dall'accordo di collaborazione tra tre multinazionali impegnate nel settore produttivo degli imballaggi in vetro: Ardagh Glass Italy, Verallia Italia e Zignago Vetro e la sua fondazione è stata approvata dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.

L'azienda rifornisce soprattutto le tre aziende-socie, ma si rivolge anche ad altri stabilimenti vetrari del centro-sud Italia.

Lo stabilimento Vetreco di Supino, in provincia di Frosinone, che ha iniziato ad operare alla fine del 2013, risulta essere una delle aziende più grandi del centro-sud Italia (attualmente impiega 19 lavoratori, così come è riportato dall'Ufficio Camerale) ed è un'eccellenza nel suo settore, grazie anche alle tecnologie d'avanguardia.

Vetreco Srl riesce a fornire ai propri clienti una MPS (rottame pronto al forno) di altissima qualità, riuscendo a separarlo in base al colore. Inoltre produce la Sabbia di Vetro dal materiale di granulometria inferiore a 5mm, materiale che sarebbe altrimenti indirizzato alla discarica.

Vetreco Srl nasce con lo scopo di mantenere una continua fornitura di MPS (rottame pronto al forno) alle vetrerie delle tre aziende-socio fondatrici, permettendo loro di diminuire l'acquisto di materie prime naturali che si estraggono da cave. Dunque l'obiettivo è quello di ottenere, trasformando il rifiuto che proviene dalla raccolta differenziata, una Materia Prima Seconda utilizzata nelle vetrerie in sostituzione delle materie prime naturali.

A seguito della modifica del titolo autorizzativo, Vetreco Srl riesce a gestire 400.000 tonnellate annue di rifiuti del vetro provenienti da circa 700 comuni del centro-sud Italia dove vivono oltre 9 milioni di abitanti (oltre il 15% della popolazione residente in Italia). L'impiego del rottame di vetro comporta dei benefici ambientali non indifferenti: permette in primo luogo il risparmio di ingenti quantità di materie prime estratte e la conseguente riduzione di rifiuti che altrimenti dovrebbero essere smaltiti dalle discariche. Per ogni tonnellata di vetro prodotta si evita, infatti, il prelievo dall'ambiente di 1,2 tonnellate di materie prime, si riduce la produzione di anidride carbonica conseguente alla

trasformazione delle materie prime in vetro e si diminuisce l'uso dell'energia necessaria per questo processo di trasformazione.

Ampliamente diffuso ed utilizzato in diversi contesti, il vetro ha una storia antica, anche se è spesso indicato come simbolo di modernità, soprattutto da quando la sua produzione ha assunto un carattere industriale, passaggio che è avvenuto tra la fine dell'Ottocento e l'inizio del Novecento.

Attualmente il settore è in crescita, con la produzione che nel 2022 è aumentata del 20,5% rispetto al 2021. Ma nonostante questo aumento le aziende presenti sul territorio non sono state in grado di soddisfare la domanda, motivo per cui nel settore sono previsti investimenti per 400 milioni entro il 2024, che garantiranno un incremento della produzione del 24% su base annua.

In parte sta contribuendo alla crescita del settore anche l'aumento del tasso del riciclo del vetro in Italia, che nel 2022 ha raggiunto l'80%, con un aumento del 4,2% rispetto l'anno precedente, con l'obiettivo di raggiungere l'86% entro il 2025.

L'industria dei contenitori in vetro, prima manifattura in Europa, con 16 aziende e 39 stabilimenti, è presente in quasi tutte le regioni d'Italia. Conta 7.800 addetti ed il suo fatturato è valutato in 2,5 miliardi di euro l'anno.

2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione

Il settore della fabbricazione del vetro in Italia è un settore dall'importante impatto economico, oltre che sociale.

Una realtà che allo stato attuale necessita l'introduzione all'uso di nuove tecnologie considerando l'importanza della produzione del vetro e la continua domanda che risponde alla richiesta di sicurezza e sostenibilità ambientale da parte dei consumatori.

La Vetreco Srl si pone come obiettivo primo quello di incrementare la propria presenza sul mercato nazionale ed internazionale al fine di aumentare le vendite.

L'azienda è decisa a migliorare la gestione delle proprie risorse, soprattutto potenziando i processi di velocizzazione e l'informatizzazione della gestione documentale e perfezionando le proprie competenze linguistiche.

2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

Tra gli obiettivi dell'azienda spicca la volontà di voler acquisire sempre maggiore rilievo nell'ambito nazionale ed internazionale. La necessità di essere ogni giorno più competitivi ha spinto la Vetreco Srl ad attuare un piano di formazione volto a tenere in considerazione tutti i fattori che entrano in gioco nel settore. L'innovazione tecnologica ed organizzativa rimane uno degli aspetti maggiormente considerati dall'azienda.

Tra gli obiettivi strategici aziendali spiccano:

- Una costante innovazione organizzativa delle risorse, per rispondere alle richieste del mercato ed essere maggiormente competitivi;
- Un miglioramento delle pratiche lavorative per velocizzare lo svolgimento delle attività pratiche, acquisendo la conoscenza di nuove tecniche;

- Migliorare la qualità dei processi lavorativi e di conseguenza dei servizi che ne conseguono.

Sul versante delle abilità linguistiche, invece, al fine di proporre i propri prodotti sui mercati esteri, l'azienda ha deciso di formare il personale coinvolto nella vendita, fornendo ai propri lavoratori gli elementi dell'inglese tecnico, dunque dando loro la capacità di acquisire un vocabolario adeguato a gestire correttamente le comunicazioni con potenziali e attuali acquirenti stranieri.

Scopo principale di questa formazione è stato quello di rendere autonomo il personale coinvolto nella gestione della pratica, con una maggiore padronanza della lingua che si concretizza poi nella capacità del lavoratore di gestire quel rapporto con il cliente in totale autonomia, senza la necessità di essere coadiuvato da un collega più abile nella padronanza della lingua straniera.

A seguito di questo corso i lavoratori coinvolti nel progetto riconoscono di possedere ora una maggiore sicurezza ed efficacia nello svolgimento dell'attività lavorativa, sottolineando come la quotidianità lavorativa abbia tratto beneficio da questa formazione.

Sul versante della digitalizzazione, l'azienda ha investito sulla creazione di una piattaforma di archiviazione in grado di gestire documenti ed immagini di qualsiasi formato poi ricercabili tramite l'utilizzo di parole chiave ed indici. Dopo una formazione mirata i lavoratori sono ora in grado di applicare modalità manuali ed informatiche di classificazione e archiviazione di documenti di ufficio e riescono ad utilizzare applicativi informatici per la creazione di tabelle, presentazioni e statistiche. Spesso il materiale del corso è tornato utile al lavoratore, il quale ha potuto trarre spunto dagli appunti raccolti durante la formazione o dagli esercizi svolti, per riuscire a migliorare le tecniche lavorative, con l'implementazione delle nuove tecniche acquisite durante le lezioni. L'uso quotidiano di sistemi digitali ha trasmesso anche una maggiore sicurezza nei lavoratori, i quali non si trovano più a dover manualmente effettuare calcoli, ma fanno sì che siano gli strumenti informatici a compierli, riducendo quindi il margine di errore ed aumentando la loro sicurezza.

Infine la formazione è stata rivolta al miglioramento della gestione delle risorse interne, puntando a migliorare la comunicazione per fare in modo che si possano facilmente risolvere potenziali situazioni conflittuali e venga così favorito il lavoro di squadra. Al termine del corso i discenti hanno potuto riconoscere quanto il proprio lavoro abbia beneficiato delle tecniche acquisite durante le ore di lezione.

2.5 Considerazioni riepilogative

Vetresco srl è un'azienda di spicco nel settore della lavorazione del vetro.

L'azienda ritiene fondamentale, per il suo successo, il costante impegno volto al raggiungimento di standard qualitativi elevati, anche avvalendosi della formazione dei lavoratori, formazione mirata dunque alla crescita delle proprie risorse.

3 La gestione del processo formativo

3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

Vetreco Srl ha effettuato un'analisi del fabbisogno formativo dei propri lavoratori, cogliendo quelle che erano le aree tematiche di maggiore importanza per la formazione. Al fine poi di dettagliare con maggiore precisione i contenuti dei corsi, sono stati effettuati dei test per mettere a punto le materie dei corsi sulla realtà aziendale.

3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti

Il conto formazione ha previsto l'erogazione di tre corsi che hanno coinvolto 4 partecipanti per ogni singolo corso.

Qualificazione dei processi produttivi e dei prodotti: 4 partecipanti. 24 ore totali di cui 12 ore d'aula e 12 ore di affiancamento. Livello base. Collocazione temporale: durante l'orario di lavoro. Presenza della verifica di apprendimento, modalità di verifica: test. Presenza della certificazione delle competenze, modalità di certificazione: Acquisizione di certificazioni standard in materia di lingue straniere. Tipologia azione: aziendale.

Unità di competenza di riferimento per la progettazione: Titolo "Inglese tecnico".

Obiettivi: il corso di inglese tecnico è finalizzato all'acquisizione di adeguate competenze linguistiche che permettano al lavoratore di rivolgersi autonomamente a collaboratori, clienti e fornitori stranieri.

Contenuti: apprendimento di vocaboli specifici utilizzati in ambito aziendale e nell'ambito tecnico di riferimento; come organizzare un viaggio ed effettuare una prenotazione; come realizzare pubblicità e partecipare ad eventi come le fiere; come organizzare e gestire riunioni, conferenze ed incontri di lavoro; come gestire conversazioni telefoniche, comunicazione tramite canali social. **Risultati attesi:** l'azienda mira a formare il personale coinvolto sull'inglese tecnico per favorire la presenza nei mercati stranieri.

Digitalizzazione dei processi aziendali. 4 partecipanti. 24 ore, tutte in aula. Collocazione temporale: durante l'orario di lavoro. Tipologia azione: aziendale. Livello: avanzato. Presenza della verifica di apprendimento e modalità di verifica: test. Nessuna certificazione delle competenze.

Unità di competenza di riferimento per la progettazione: Titolo "Gestione documentale informatizzata".

Obiettivi: fornire le nozioni del processo di archiviazione ottica attraverso la conversione dei documenti cartacei in documenti digitali e la creazione di una piattaforma di archiviazione per la gestione di documenti e materiale in cui effettuare delle rapide ricerche tramite parole chiave ed indici.

Contenuti: utilizzare applicativi informatici per la creazione di tabelle, presentazioni, statistiche e report per interlocutori interni ed esterni; saper individuare ed utilizzare modalità informatiche di protocollo nella classificazione ed archiviazione del materiale

d'ufficio. Le tipologie di archiviazione: ottica, conservazione sostitutiva, Workflow e protocollo informatico.

Risultati Attesi: Velocizzazione e informatizzazione della gestione documentale.

Innovazione organizzativa. 4 partecipanti. 16 ore, tutte in aula. Collocazione temporale: durante l'orario di lavoro. Tipologia azione: aziendale. Nessuna verifica di apprendimento né certificazione delle competenze.

Unità di competenza di riferimento per la progettazione: Titolo "Lavoro di gruppo e gestione dei conflitti".

Obiettivi: il corso garantisce l'acquisizione di competenze relazionali per la conduzione di gruppi di lavoro, gestione delle trattative e delle situazioni conflittuali. L'obiettivo primario consiste nel far comprendere come le tecniche di comunicazione possano aiutare a raggiungere obiettivi pratici, trasformando situazioni potenzialmente conflittuali in situazioni di collaborazione.

Contenuti: Il lavoro collaborativo; La rilevanza dei gruppi nell'organizzazione; Dinamiche di gruppo; Coesione e competizione; Gli strumenti del lavoro di gruppo; La gestione delle riunioni; Modelli decisionali di gruppo; Tecniche di gestione dei conflitti; Benessere organizzativo e clima organizzativo.

Risultati Attesi: Innovare la gestione interna delle proprie risorse

Vetreco Srl ha strutturato un modulo di valutazione all'inizio della formazione ed uno al termine della stessa. Il test iniziale ha lo scopo di valutare il livello di preparazione iniziale del corsista, quello finale, strutturato in un test a risposta multipla, serve a valutare l'efficacia della formazione stessa. Nel caso del corso di lingua inglese, il test finale è stato sostituito con un colloquio in lingua col docente. Nessuna criticità è emersa durante la formazione, ogni discente era stimolato, come emerge dalle interviste poi effettuate, a perseguire gli obiettivi prefissati dalla formazione.

3.3 Considerazioni riepilogative

I lavoratori coinvolti nei corsi hanno riconosciuto come sia migliorata la qualità del loro lavoro, sempre più orientato alla collaborazione ed al miglioramento. La partecipazione ai corsi ha dato loro modo di incrementare le professionalità dei singoli contribuendo alla crescita dell'azienda, sempre più impegnata ad essere competitiva nel mercato di riferimento.

4 L'impatto della formazione

4.1 L'impatto della formazione

Terminato il corso i partecipanti hanno immediatamente avuto dei riscontri positivi, a seguito dell'apprendimento di strumenti, conoscenze e competenze da subito utilizzati nella propria attività lavorativa, apportando un valore aggiunto all'azienda.

L'azienda ha condotto la formazione in presenza, consentendo una formazione pratica che ha permesso a tutti i singoli partecipanti di fare propria ogni nozione trasmessa dagli insegnanti e di applicarla poi alla quotidianità lavorativa. Il piano formativo erogato è risultato essere molto efficace, spingendo i lavoratori coinvolti nella formazione, ad una maggiore sete di conoscenza e ad un crescente desiderio di apprendimento.

4.2 Considerazioni riepilogative

Il progetto formativo è stato rivolto ai lavoratori con lo scopo di consolidare ed accrescere le conoscenze già fatte loro negli anni dell'esperienza lavorativa in azienda, partecipando loro stessi alla crescita della società e permettendo alla stessa di essere sempre più competitiva.

Permettere alle persone di formarsi e dunque di arricchire il proprio bagaglio di conoscenze non è mai scontato, ma la finalità di questa formazione era innanzitutto volto al miglioramento di ogni singolo discente e di conseguenza al progresso dell'azienda.

5 Conclusioni

Il piano formativo messo a disposizione dalla Vetreco Srl ai suoi lavoratori, ha centrato l'obiettivo di fare crescere la loro professionalità, con l'intento primario di favorire la crescita aziendale, apportando migliorie ai processi di aziendali, per rimanere competitivi sul mercato di riferimento ed essere comunque in grado di rispondere ai possibili cambiamenti del mercato stesso, così come emerso dalle interviste effettuate con i partecipanti.

L'azienda pone una grande attenzione al valore della qualità e quest'attenzione emerge dalla formazione erogata. La Vetreco Srl ha progettato una formazione in grado di implementare la collaborazione tra colleghi, migliorando le pratiche lavorative attraverso la digitalizzazione e migliorando la padronanza della lingua inglese.

La capacità di risposta ai problemi, l'abilità di riprodurre in ambito lavorativo quanto appreso in aula, evidenziano l'efficacia di questa formazione dinamica che ha permesso al personale coinvolto di mettere in pratica le competenze acquisite, che si aggiungono a quelle già in possesso derivanti dall'esperienza maturata in azienda.

La buona pratica formativa avvenuta, si è poi concretizzata in un'incisiva buona prassi, poiché la formazione è stata in grado di generare i risultati attesi nella quotidianità lavorativa.