

SISTEMA DI MONITORAGGIO VALUTATIVO FONDIMPRESA

RAPPORTO AT ACQUA DI NEPI

Sezione Acqua di Nepi

AT ACQUA DI NEPI, sezione imbottigliamento acqua

Storia della formazione piano formativo 312140 – Conto Sistema – Avviso 1/2020.

1. Introduzione

Si è scelto di intervistare l'azienda Acqua di Nepi in quanto importante industria operante nel settore dell'imbottigliamento di acqua, con una marcata presenza in tutto il centro Italia.

In occasione dell'intervista che si è svolta in data 10 settembre 2024, è stato possibile confrontarsi in merito al piano oggetto d'analisi, il piano formativo 312140 - Conto Sistema e che ha coinvolto in formazione 10 lavoratori, organizzati in due gruppi classe. Ogni lavoratore ha partecipato a corsi di formazione in presenza presso l'azienda stessa.

2. Strategie aziendali e ruolo della formazione continua

2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore

L'azienda Acqua di Nepi è un'azienda attiva nel settore dell'imbottigliamento delle acque, strettamente legata al luogo sede dell'azienda stessa da cui prende il nome. Nepi si trova in provincia di Viterbo, a circa 45 chilometri da Roma ed è posta su un promontorio tufaceo tra due torrenti, il Puzzolo e il Falisco, che lì confluiscono dopo avere formato delle cascate.

La sorgente di Acqua di Nepi è situata in una valle verdeggiante con una zona di protezione di circa 240 ettari. Il bacino idrogeologico si trova in un'area vulcanica che conferisce all'acqua le sue proprietà digestive e la sottile effervescenza.

La storia di Nepi è millenaria e affonda le proprie radici nell'epoca degli antichi romani.

L'azienda Acqua di Nepi nasce nel 1959 con il nome di Terme di Nepi SPA, società gestita da un gruppo privato operante nel settore.

Dal 1980 al 2002 l'azienda entra a far parte del gruppo Danone, per poi essere acquistata nel 2003 dal gruppo San Benedetto, deciso a potenziare il proprio portafoglio acque con un'acqua caratterizzata da una naturale effervescenza.

L'annessione al gruppo San Benedetto porta al lancio delle bottiglie in PET che danno un notevole contributo alla distribuzione di Acqua di Nepi.

L'azienda oggetto dell'intervista è ben inserita nel territorio d'appartenenza e conta 55 lavoratori. Acqua di Nepi è attiva sui canali della ristorazione e della grande distribuzione.

Il canale della ristorazione, nello specifico il canale ho.re.ca (Hotellerie-Restaurant-Café) vede Acqua di Nepi come l'acqua di riferimento del centro Italia. Il canale della grande distribuzione, relativo a supermercati ed ipermercati, vede l'azienda attiva con azioni volte al consumatore finale.

Nel 2004, con lo sviluppo del PET, si è aggiunto il marchio Fonte Viva, che ha dato vita a nuove collaborazioni con altre importanti catene di distribuzione.

2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione

Acqua di Nepi è tra le più importanti aziende di imbottigliamento dell'acqua in Italia e si distingue per una costante crescita che porta a una sempre maggiore presenza nel mercato di riferimento e a un incremento del fatturato.

Questa crescita si fonda su due processi che vengono portati avanti parallelamente: uno sviluppo strutturale, basato sul consolidamento della presenza geografica nei settori della ristorazione e della grande distribuzione e una costante evoluzione di tecnologie e innovazione di prodotto volti sopra tutto migliorare il materiale che compone le bottiglie contenenti l'acqua.

L'azienda tiene in particolare considerazione l'aspetto della sostenibilità, che si è concretizzato nella progressiva sgrammatura della bottiglia che viene immessa sul mercato, al fine di utilizzare sempre meno plastica, ma riuscendo a mantenere inalterate le proprietà del prodotto.

È stato mantenuto alto anche il focus sull'efficientamento energetico degli impianti produttivi, con la ricerca del risparmio energetico attraverso la catena di produzione, grazie all'ottimizzazione dei processi produttivi e la loro digitalizzazione.

2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

La spinta a essere ogni giorno più competitivi e presenti nel mercato delle acque minerali ha portato Acqua di Nepi a realizzare un piano di formazione finalizzato a migliorare le tecniche comunicative del personale coinvolto al progetto, per fare sì che la migliore comunicazione possa facilitare l'interconnessione dei diversi settori coinvolti nel processo produttivo, accorciando i tempi dei processi decisionali e favorendo il team working.

Il personale coinvolto nella formazione proveniva, difatti, da settori diversi dell'azienda.

Tra gli obiettivi strategici aziendali spiccano da un lato la promozione della: comunicazione tra diversi reparti aziendali al fine di implementare i processi produttivi e decisionali e dall'altro lo sviluppo di competenze utili all'uso della programmazione della comunicazione che è divenuta così strutturata.

2.4 Considerazioni riepilogative

Acqua di Nepi è un'azienda di rilievo nel settore dell'imbottigliamento dell'acqua.

L'azienda ritiene di fondamentale importanza, per il mantenimento e l'ampliamento del proprio posizionamento sul mercato, il miglioramento dei processi organizzativi, mediante lo sviluppo di nuove capacità comunicative dei propri lavoratori, al fine anche di snellire ed ottimizzare i processi stessi.

In questo la formazione gioca un ruolo di primaria importanza, poiché fornisce ai lavoratori coinvolti le competenze adatte all'adeguamento dei modelli di comunicazione da loro utilizzati attraverso una modalità maggiormente standardizzata e condivisa tra diversi settori aziendali.

3 La gestione del processo formativo

3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

Annualmente Acqua di Nepi realizza un'analisi mirata a evidenziare le necessità di formazione delle proprie risorse lavorative incrociando le direttive aziendali ed i fabbisogni utili per raggiungere gli obiettivi posti dalla società, che possono essere obiettivi di riorganizzazione aziendale, introduzione di nuove tecnologie, job rotation quindi portando un lavoratore che ricopre una determinata posizione, attraverso la formazione, a ricoprire un differente ruolo all'interno della società.

Da un confronto tra il responsabile dello stabilimento e la direzione delle risorse umane, si è arrivati a decidere quello che poi è stato l'oggetto della formazione. Nello specifico il responsabile dello stabilimento di Acqua di Nepi ha raccolto informazioni in merito dai propri collaboratori e dalle RSU (rappresentanza sindacale unitaria) fornendo così una preziosa indicazione per l'individuazione dei gap formativi.

Non vengono tralasciati gli obblighi di formazione in merito alla sicurezza che ogni anno fanno parte del piano formativo aziendale.

3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti

La formazione in esame è finalizzata a fare acquisire al personale nuove competenze comunicative, facendo ricorso anche a modelli uniformati e condivisi.

La formazione in oggetto ha fatto sì che i corsisti riuscissero a comunicare con i colleghi, nello svolgimento del quotidiano lavoro, con una maggiore consapevolezza, usando procedure condivise e riuscendo anche ad ottimizzare i tempi del lavoro stesso.

Il progetto ha visto la nascita di due gruppi di lavoro suddivisi quindi in due gruppi composti da cinque lavoratori ciascuno, con formazione in presenza presso la sede aziendale, inerentemente al tema del team working.

La provenienza dei lavoratori da differenti settori dell'azienda ha reso la formazione trasversale, con lo scopo di favorire la comunicazione di gruppo interfunzionale, quindi tra persone appartenenti a settori differenti in cui il flusso di processi necessita della partecipazione di tutti e lo scambio delle informazioni diventa strategico al fine di raggiungere, tutti insieme, gli obiettivi aziendali.

I corsisti sono stati portati a favorire nuove tipologie di comunicazione, non più improvvisate come una telefonata, ma organizzate come una riunione interfunzionale, anche breve, per non avere dispersioni temporali.

La formazione è inoltre orientata a sviluppare capacità di relazione tra i diversi settori che compongono l'azienda, favorendo il confronto, la condivisione di obiettivi e risultati.

Al termine del progetto è stato fornito ai lavoratori coinvolti un questionario di valutazione che è stato somministrato dall'ente di formazione, orientato soprattutto a quantificare il gradimento del corso.

La valutazione effettiva dei risultati è stata effettuata osservando il comportamento del personale coinvolto nella formazione.

Acqua di Nepi attinge normalmente al finanziamento di Fondimpresa per erogare circa un terzo della totalità della formazione offerta annualmente.

3.3 Considerazioni riepilogative

I lavoratori coinvolti nel progetto di formazione oggetto dell'intervista hanno riconosciuto come la partecipazione ai corsi abbia apportato dei miglioramenti nello svolgimento della propria attività lavorativa, dando loro modo di concorrere alla crescita aziendale ma di vedere anche migliorata la propria professionalità.

La trasversalità della formazione ha inoltre permesso un confronto tra settori aziendali, stimolando la comunicazione tra reparti e impostandone la struttura, riuscendo quindi a renderla standardizzata al fine di ottenere un risparmio di tempo nella produzione e maggiore qualità in termini di lavoro svolto.

Alla base della formazione proposta vi è necessità di mantenere alti gli standard qualitativi aziendali, come frutto delle competenze acquisite dai dipendenti.

4 L'impatto della formazione

4.1 L'impatto della formazione

La formazione ha fatto sì che il lavoratore si sentisse maggiormente coinvolto nei progetti aziendali, riconoscendosi in questo modo parte integrante e attiva del progetto produttivo.

Grazie alla piano formativo annuale Acqua di Nepi è stata in grado di strutturare percorsi formativi orientati alle esigenze di crescita aziendali, come pure del singolo lavoratore.

I corsi che si sono svolti hanno comportato un aumento della capacità comunicativa nella quotidianità lavorativa: l'incremento delle competenze comunicative ha spinto i dipendenti coinvolti nel progetto ad avere una maggiore consapevolezza dei processi aziendali di cui quindi si sono sentiti parte attiva.

L'impatto della formazione è stato forte sia dal punto di vista individuale che collettivo e gli obiettivi che erano stati prefissati sono stati raggiunti: le comunicazioni personali e tra differenti reparti sono migliorate, così come è stato riscontrato un risparmio in termini di tempo nell'impostare le riunioni e il lavoro in generale: è stato fornito ai discenti un metodo lavorativo di cui prima non disponevano.

Tutto ciò ha influito positivamente sulla vita lavorativa quotidiana del lavoratore.

4.2 Considerazioni riepilogative

La formazione in oggetto è stata rivolta ai lavoratori al fine di incrementare le loro conoscenze e abilità comunicative e di potenziare quelle acquisite negli anni di esperienza lavorativa.

Alla conclusione del piano formativo in oggetto è stata dunque constatata una più proficua comunicazione tra i dipendenti.

Le difficoltà di relazione sono state superate, la comunicazione strutturata ha permesso ai lavoratori di essere maggiormente coinvolti nel processo di produzione industriale.

L'impostazione della comunicazione ha permesso di ottimizzare i processi lavorativi e rendere più fluida l'organizzazione.

La formazione del lavoratore ha contribuito ad apportare un aumento delle conoscenze del singolo, nell'ottica del progresso dell'intera azienda.

5 Conclusioni

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

Dall'intervista svolta è emerso con chiarezza l'impatto positivo che ha avuto la formazione: l'incremento delle abilità comunicative, il sapere impostare la comunicazione tra i diversi reparti che compongono l'azienda sono delle condizioni irrinunciabili e fondamentali per lo svolgimento delle quotidiane attività di lavoro in Acqua di Nepi.

Non solamente l'impostazione della comunicazione emerge come fattore importante a seguito della formazione: la consapevolezza del singolo lavoratore di fare parte di una realtà aziendale e di contribuire attivamente alla sua crescita, conseguita dopo la formazione, ha portato i discenti a valutare positivamente il piano formativo erogato.

5.2 Le buone prassi formative aziendali

Il piano formativo realizzato da Acqua di Nepi ha soddisfatto appieno la necessità di migliorare la comunicazione e le relazioni tra i dipendenti nell'ottica di una sempre maggiore crescita aziendale. I dipendenti coinvolti nel

piano dichiarano di avere percepito il cambiamento avvenuto dopo la partecipazione alla formazione: da lavoratore dell'azienda, adesso si percepiscono come parte di un'unica squadra che collabora per raggiungere degli scopi condivisi.

Un'attenzione scrupolosa è stata posta da Acqua di Nepi per raggiungere questo obiettivo, fornendo ai lavoratori delle pratiche lavorative che potessero migliorare la comunicazione e la collaborazione tra colleghi, anche appartenenti a diversi settori aziendali.

La capacità di avere fatto sì che i lavoratori coinvolti nel progetto facessero proprio e dunque riportassero nello svolgimento dell'attività lavorativa, quanto appreso in aula durante la formazione, è la dimostrazione che la buona pratica formativa è divenuta buona prassi, in quanto tutto ciò che è stato appreso durante la formazione è stato applicato poi nel lavoro quotidiano.

5.3 Conclusioni

Acqua di Nepi pone molta attenzione alla qualità e la formazione che ha erogato ne è l'esempio.

Il corso aveva come obiettivo il miglioramento delle azioni comunicative tra tutte le figure coinvolte, al fine di rendere più fluidi i processi aziendali.

La formazione aveva come obiettivo il miglioramento dell'attività produttiva come frutto di una migliore comunicazione tra diversi settori aziendali i quali, prima della formazione, faticavano ad avere uno scambio di informazioni fluido e non avevano un'impostazione comune fatta da modelli di comunicazione.

Gli effetti positivi si sono immediatamente riscontrati nella quotidianità e sono ravvisabili tra i lavoratori che hanno partecipato al progetto, i quali dichiarano quanto le nuove competenze acquisite abbiano apportato una spinta costruttiva al loro lavoro.

Impresa	Acqua di Nepi
Regione	Lazio
Settore di Attività Economica	Imbottigliamento acqua
Ambito tematico strategico	Competenze di base e trasversali
Piano Formativo	Canale di finanziamento: Conto di Sistema ID Piano: 312140 Titolo piano: Migliorare le abilità comunicative nell'attività lavorativa e nella sua pianificazione Soggetto attuatore: IN.SI.
Tematiche formative, principali	Potenziare la comunicazione tra i lavoratori; insegnare come impostare il lavoro condiviso tra i diversi settori aziendali attraverso una migliore relazione comunicativa nei processi decisionali e lavorativi.
Modalità didattiche	In aula
Elementi di interesse	Potenziare la comunicazione ed il rapporto tra dipendenti.
Risultati della	È stata riconosciuta dai partecipanti al progetto l'effettiva utilità della formazione

formazione	ricevuta e l'acquisizione di nuove conoscenze conseguente alla frequentazione dei corsi.
Buone Prassi Formative	Buona pratica alla crescita lavorativa mediante il coinvolgimento dei lavoratori che hanno partecipato al progetto i quali hanno potenziato le tecniche di comunicazione lavorativa già in loro possesso e frutto dello svolgimento della propria attività lavorativa.