



**MONITORAGGIO VALUTATIVO FONDIMPRESA 2024
AT LAZIO**

Storie di formazione

WIELAND PROVIDES

Latina

Ambito tematico strategico:
Competenze tecnico-professionali

Codice piano: 332807

Titolo piano formativo: Comunicare

Sommario

1. Introduzione	3
2. Strategie aziendali e ruolo della formazione continua	3
2.1 Breve Profilo dell'azienda e del settore	3
2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione	4
2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione	5
2.4 Considerazioni riepilogative	5
3. Il Piano Formativo	6
3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati	6
3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti	7
3.3 Considerazioni riepilogative	7
4. L'impatto della formazione	8
4.1 L'impatto della formazione	8
4.2 Considerazioni riepilogative	8
5. Conclusioni	8
5.1 Gli elementi e/o i fattori che hanno influito positivamente sulla formazione	8
5.2. Le buone prassi formative aziendali	9
5.3 Conclusioni	9
Scheda sintetica	10

1. Introduzione

L'azienda Wieland Provides è testimone di una "storia di formazione" significativa per la coerenza e la costanza attraverso le quali ha investito, nel tempo, nell'accrescimento delle competenze comunicative e linguistiche dei suoi lavoratori, nonostante le trasformazioni aziendali e organizzative che ha attraversato negli ultimi anni.

Il confronto con il CFO dell'azienda, un referente dell'ente formativo e con una dipendente fruitrice della formazione si è svolta in data 17 settembre luglio 2024 in merito al piano formativo oggetto d'analisi, dal titolo esplicativo "Comunicare" (codice 332807) e ha fatto emergere, la buona pratica in essere, ovvero l'aver intercettato con intelligenza un fabbisogno aziendale ed averlo nutrito nel tempo reiterando gli interventi formativi con il medesimo obiettivo

2. Strategie aziendali e ruolo della formazione continua

2.1 Breve Profilo dell'azienda e del settore

Wieland Provides è una società leader nel settore degli scambiatori di calore. Ha tre sedi e unità operative: una sede legale e produttiva a Latina, una in Cina fondata nel 2005 e una negli Stati Uniti fondata nel 2014.

Si occupa principalmente di ricerca, sviluppo e della produzione di scambiatori di calore per la tecnologia della refrigerazione e del condizionamento, ed è un esempio di tecnologie sostenibili ed efficienti dal punto di vista energetico in tutto il mondo. Il suo portafoglio prodotti comprende scambiatori di calore a fascio tubiero ed evaporatori a spruzzo.

L'azienda è stata fondata nel 1968 ed è entrata a far parte del Wieland Group nel 2022, passando da un'azienda familiare, con una forte vocazione internazionale, ad un gruppo multinazionale tedesco. Provides nasce come azienda specializzata nella produzione di scaffali e mobili per uffici. Tra gli anni 1973-1980 si amplia in due fasi successive, specializzandosi prima nella costruzione di armadi rack, poi di cabine telefoniche e scale in alluminio e infine nella produzione di recipienti a pressione per gas domestico e automotive. Dal 1991, interessata alla produzione di prodotti più tecnologici, muove i primi passi nel campo del condizionamento, arrivando poi nel 1996 alla progettazione e realizzazione di una prima serie di scambiatori propri. Inizia quindi un percorso di rapida ascesa, che trasforma Provides in un punto di riferimento nel mondo degli scambiatori di calore.

Una presenza importante nel settore, che risulta essere la somma delle sue risorse, in primis la forza umana che compone e identifica l'azienda: un team responsabile, determinato e pieno di energia, che si dedica quotidianamente alla ricerca, allo sviluppo e alla produzione dei prodotti.

Attualmente, Wieland Provides, sita a Latina ha un organico di circa 220 dipendenti.

Attualmente il lavoro è svolto interamente in presenza.

2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione

La crescita aziendale è stata orientata, strategicamente, alla progressiva internazionalizzazione e a processi innovativi, tuttora in corso, che hanno coinvolto i prodotti e i processi, supportando la attuale fase di notevole espansione della Wieland Provides. L'ultimo esercizio finanziario (settembre 2024) ha visto, infatti, un incremento del 25% del fatturato, che supera i 60 milioni di euro. Risultato questo di una serie di azioni e iniziative messe in atto già negli anni passati, per lo sviluppo del prodotto, tanto che oramai l'azienda - come si è detto - può considerarsi leader, a livello mondiale, nel mercato negli scambiatori di calore a fascio tubiero.

Un grande impulso alla crescita aziendale è derivato sicuramente dai *data center* e da tutte quelle piattaforme di comunicazione che sono esplose, in termini di consumo, durante la pandemia. Lo sviluppo dei grandi centri di elaborazione dei dati ha reso globale il bisogno di raffreddamento dei motori che gestiscono questa mole di dati e che oggi, con la crescita dell'intelligenza artificiale in tutti i settori, si è ancora più intensificato.

Si è sviluppata nell'azienda un'area molto innovativa e dedicata proprio al raffreddamento e al condizionamento diretto delle apparecchiature elettroniche, definita appunto *microcooling* (o *electronics cooling*). L'esponentiale incremento di transazioni online ha quindi favorito la crescita commerciale dell'azienda che, sfruttando questa transizione digitale, ha intercettato richieste anche dal mondo aerospaziale e collaborazioni con una scuderia di Formula Uno. Ma non si tratta di innovazioni che nascono dall'oggi al domani, piuttosto di un investimento in ricerca e formazione avviato dieci anni fa e che ha visto il coinvolgimento di docenti universitari attivi in varie parti del mondo.

L'intelligenza artificiale, tuttavia, ha certamente dato un impulso alla crescita del prodotto tradizionale, comportando l'attivazione di partnership con nomi di primo piano nel mondo del digitale. Sull'onda di questa crescita la Business Unit ha lanciato un progetto per la realizzazione di un nuovo stabilimento, in prossimità della sede attuale, che sarà dedicato ad un'altra tipologia di prodotto e di processo, molto probabilmente legata alla realizzazione di grandi gruppi di condizionamento, che potrebbero coinvolgere anche il mercato chimico.

Oltre l'unità produttiva, l'azienda dispone di un'area di Ricerca e Sviluppo che consta di due laboratori principali, uno per gli scambiatori di calore e l'altro per il *microcooling*. Ci sono inoltre una serie di aree dedicate ai test per migliorare il prodotto e diversi progetti di ricerca in corso che beneficiano anche di contributi e fondi pubblici. Tra gli altri, l'azienda ha partecipato a progetti con risorse del programma europeo Horizon nell'ambito aerospaziale e ad uno del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca.

2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

L'obiettivo primario di Wieland Provides è sempre stato quello di fornire prodotti con i più elevati livelli di qualità e affidabilità, nel pieno soddisfacimento delle esigenze del cliente e dei requisiti di legge. Un'attenzione posta non solo al prodotto finito, ma anche alla sua realizzazione e impiego in termini di caratteristiche funzionali, durata, sicurezza e ricadute sull'ambiente.

Per soddisfare questo orientamento, l'azienda si è posta, dunque, alcuni obiettivi generali:

- garantire la salute e la sicurezza sul lavoro;
- applicare e soddisfare costantemente i requisiti imposti dal Cliente, dalle leggi in vigore e delle norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001 e UNI ISO 45001;
- costruire nel rispetto dei requisiti essenziali di sicurezza (ESR) i propri prodotti, rispettando le norme cogenti per apparecchi in pressione es. PED 2014/68/EU, Direttiva PE(S)R, Codice ASME, LLOYDS REGISTER, RINA, DNV etc;
- perseguire il miglioramento continuo, secondo obiettivi annuali definiti e monitorati periodicamente;
- assicurare una formazione continua per l'accrescimento e mantenimento delle competenze dei lavoratori;
- sviluppare la crescita professionale del Personale coinvolgendolo nel miglioramento continuo per la Qualità, Ambiente e Sicurezza;
- incentivare la partecipazione di tutti, soprattutto nella segnalazione di situazioni a rischio mediante Rapporti di Non Conformità e SOSPEs per la sicurezza;
- prevenire qualsiasi possibile forma di inquinamento in aria, acqua e nel suolo;
- limitare sprechi di risorse, riducendo il consumo energetico;
- minimizzare rifiuti, sfridi e scarti;
- mantenere il primato nella ricerca e sviluppo tecnologico.

2.4 Considerazioni riepilogative

Una unità produttiva attiva a livello mondiale nel mercato degli scambiatori di calore, un'area di Ricerca e Sviluppo, l'attenzione costante e continuativa alla formazione di lungo periodo raccontano l'unicità della storia di Wieland Provides.

In un mercato come quello attuale, in continua e veloce evoluzione, le aziende sono chiamate a confrontarsi con un contesto competitivo estremamente sfidante e complesso: nuovi mercati, nuovi prodotti, nuovi fattori competitivi e nuovi concorrenti richiedono conoscenze per saper gestire le nuove opportunità e sviluppare nuove strategie per far fronte ai cambiamenti.

3. Il Piano Formativo

3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

In passato i piani formativi aziendali nascevano da esigenze contingenti e legate ad una formazione obbligatoria. Oggi, avendo rapporti con il mondo globale, sono conseguenti ad esigenze pratiche e concrete, come l'incremento del fabbisogno linguistico manifestato dalla popolazione aziendale coinvolta nel processo di internazionalizzazione.

L'esigenza di formazione linguistica è sempre stata un obiettivo primario a cui la direzione aziendale ha puntato, proprio per questa sua vocazione internazionale anche prima dell'acquisizione da parte del Gruppo tedesco. L'azienda si è da sempre confrontata con i mercati esteri, quindi con clienti e fornitori esteri, pertanto, con cadenza quasi annuale, ha erogato corsi di lingua, con l'eccezione di qualche brevissima interruzione.

La pandemia, la crescita e i cambiamenti aziendali hanno un po' interrotto l'attività formativa che tra il 2018 e il 2019 aveva registrato numeri altamente positivi. Nel 2022, comunque, le azioni formative sono riprese con un progetto importante, usufruendo delle risorse stanziare dai fondi interprofessionali e pubblici, ma anche attingendo alle risorse private dell'azienda, e ad oggi si può dire che l'azienda per il 50% delle sue attività formative ricorre alle risorse del conto formazione di Fondimpresa.

Attualmente le risorse (di tempo ed economiche) dedicate alla formazione si sono dovute adattare al rapido il processo di crescita dell'azienda in ambito digitale. Pertanto al momento non c'è una pianificazione formativa ampia, ma si lavora sul consolidamento e l'acquisizione delle competenze linguistiche, oltre tutta l'area della formazione obbligatoria. C'è inoltre tutta la formazione *on the field*, con affiancamento, soprattutto per quei lavoratori della produzione che hanno bisogno di un training, di un addestramento prima di poter operare con determinate attrezzature su determinati processi e su determinate macchine.

Attraverso un'attenta analisi degli obiettivi e delle esigenze comunicative dei dipendenti, è stato realizzato un percorso formativo strettamente legato all'attività di competenza. In relazione ai diversi obiettivi il corso ha coperto le seguenti aree linguistiche: parlare al telefono, corrispondenza e stesura di lettere, rapporti, e memo, descrizione delle responsabilità del lavoro e organizzazione dell'azienda, viaggi, congressi e conferenze, presentazione dell'azienda, dei prodotti e dei servizi, partecipazione a riunioni di lavoro, descrizione degli andamenti, del rendimento dell'azienda e dei risultati, negoziazione e vendita, marketing e pubblicità, tematiche di business e management.

La formazione linguistica è erogata attraverso una piattaforma esterna messa a disposizione dalla casa madre e che offre una bacheca di corsi di formazione che tutti i dipendenti possono svolgere.

3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti

Scopo principale della progettazione è stato cercare di sviluppare specifiche competenze linguistiche, soprattutto per quei lavoratori che hanno maggiori interazioni con clienti, fornitori e colleghi internazionali e che, di conseguenza, hanno necessità di interagire con un linguaggio tecnico, ma anche colloquiale, nella reportistica e nelle interazioni quotidiane, soprattutto in lingua inglese.

Il percorso formativo, svolto *online*, è stato previsto per un numero iniziale di 14 persone, ma ha raggiunto alla fine la quota di partecipazione di circa 20 persone. L'alta richiesta di partecipazione ai corsi è un altro degli elementi che caratterizza l'azienda. La scelta delle figure professionali ha visto il coinvolgimento di amministrativi, personale di produzione, tecnici specializzati, operai specializzati.

Obiettivo dell'intervento è stato il miglioramento delle capacità aziendali di gestire direttamente con l'estero le attività di produzione, commercializzazione, logistica e distribuzione, attraverso innanzitutto una migliore conoscenza della lingua inglese. Il tutto è avvenuto con l'ausilio di specifici modules di Business English (*Telephoning, Business Writing, Business Correspondence, Negotiating, Meetings*), che consentono di acquisire in breve tempo una buona familiarità con il lessico e con le strutture dei linguaggi settoriali relativi ai diversi ruoli aziendali.

Il monitoraggio è una fase fondamentale del percorso. Viene curato, durante il corso, attraverso la stesura di registri e verifiche di gradimento. Si tratta di un monitoraggio online, accessibile via password, e tramite il quale l'azienda ha la possibilità di verificare settimana per settimana il programma e la partecipazione dei corsisti.

La fase valutativa è affidata al docente che somministra al termine del corso una scheda di analisi per capire il livello di apprendimento e nella quale esprime un proprio giudizio in relazione ad una serie di parametri. Si procede quindi ad una generale rendicontazione per analizzare l'effettiva utilità del corso.

Sono stati fruiti corsi individuali, di coppia o in mini gruppi, con tre, massimo quattro partecipanti. Vista la composizione dell'aula, il rischio di assenze è rimasto contenuto, ma va anche sottolineato l'ottimo livello degli insegnanti che fa sì che la frequenza sia rimasta alta.

3.3 Considerazioni riepilogative

In generale si può dire che, sebbene Wieland Provides sia oggi una azienda molto sviluppata, si è mantenuto un approccio lavorativo da piccola azienda, con tutti i vantaggi operativi e umani che questo comporta.

Elemento fondamentale della formazione erogata è stato l'aver replicato per anni un percorso formativo e di prevederne l'erogazione a lungo termine, considerando la competenza linguistica un asset strategico dell'azienda anche per il futuro

4. L'impatto della formazione

4.1 L'impatto della formazione

Un'iniziativa formativa così reiterata negli anni, come si diceva, ha evidentemente comportato importanti miglioramenti in termini di prestazioni linguistiche e comunicative del capitale umano aziendale. Oggi - sono sempre più numerosi i dipendenti che riescono autonomamente, senza il supporto di colleghi più esperti, a risolvere problematiche di lavoro in completa autonomia.

La formazione linguistica, come tutta la formazione in generale, ha certo bisogno di continuità e anzi non si dovrebbe mai fermare, ed è indicativo il fatto segnalato dai responsabili secondo il quale la maggior parte dei corsisti sono tornati a frequentare i corsi di lingua offerti dai vari piani formativi più di una volta.

I cambiamenti effettivi che sono stati registrati si rilevano anche nelle parole di chi ha beneficiato, in maniera stabile, della formazione e ha trovato il corso assai utile ai fini lavorativi. Il punto di vista di una lavoratrice racconta di conoscenze linguistiche che si sono sedimentate e ampliate di gran lunga rispetto a quello che era il punto di partenza: "ho notato veramente un miglioramento sia nella produzione scritta che nel parlato, anche a livello lavorativo". "Comunque", aggiunge la stessa lavoratrice intervistata, "le nozioni e le conoscenze e acquisite durante il corso mi sono tornate molto utili per colloquiare con i colleghi in lingua e anche semplicemente per scrivere email, per leggere".

4.2 Considerazioni riepilogative

Il progetto formativo è stato realizzato ed erogato con lo scopo di consolidare, incrementare ed accrescere le competenze linguistiche e comunicative nel medio lungo periodo

Il sistema di formazione continua attuato dall'azienda è uno dei tratti distintivi della qualità strategica della formazione erogata. Il percorso formativo descritto ha "fortemente" contribuito ad una crescita tecnico-professionale dei lavoratori coinvolti, come da loro stessi dichiarato.

5. Conclusioni

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

La presenza di una unità produttiva orientata al mercato globale, di un'area di Ricerca e Sviluppo e dell'ambito della formazione continua come sistemi interconnessi è uno degli elementi che caratterizza l'azienda e ne indirizza l'azione strategica.

Le competenze linguistiche, vista la progressiva internazionalizzazione dell'azienda, sono state, quindi, riconosciute come strumenti fondamentali per le attività di Wieland Provides, e la formazione erogata in più di dieci anni ha determinato notevoli miglioramenti linguistici nelle oltre cento persone coinvolte.

5.2. Le buone prassi formative aziendali

Il Piano formativo "Comunicare" può essere considerato una buona pratica aziendale per la sua collocazione in un programma di interventi formativi promosso da diversi anni l'azienda, oggi legata ad una multinazionale, ma con un passato da media impresa da sempre orientata ai mercati esteri.

Riproporre negli anni un'offerta formativa di qualità, seppur limitata alla sola conoscenza linguistica, rappresenta una buona prassi visti gli evidenti risultati raggiunti in termini di competenze acquisite e di crescita professionale dei lavoratori coinvolti.

La qualità tecnica dei corsi di lingua ha consentito di risolvere quei problemi, strategici per l'azienda, che il mercato globale e la transizione digitale hanno introdotto, facilitando di molto gli scambi comunicativi e le interazioni quotidiane che un'attività commerciale come quella di Wieland Provides richiede.

L'attività formativa, con un valido sistema interno di valutazione, ha permesso inoltre di identificare appieno il risultato atteso, dimostrando anche una qualità attuativa, l'efficienza dell'intervento e con un riscontro ampiamente positivo da parte di chi ne ha usufruito. La prassi formativa è inoltre riproducibile e trasferibile facilmente e consente l'acquisizione di competenze spendibili anche al di fuori dell'ambiente lavorativo.

5.3 Conclusioni

Testimonianza di continuità, umanità e serietà, questa storia di formazione restituisce un'immagine di perseveranza e visione a lungo termine, come a dire: se si insiste su un tema, poi i risultati aggregati arrivano, anche con gli interessi!

Scheda sintetica

Impresa	Wieland Provides
Regione	Lazio
Settore di Attività Economica	Ricerca, sviluppo e produzione di scambiatori di calore per la tecnologia della refrigerazione e del condizionamento
Ambito tematico strategico	Competenze tecnico-professionali
Piano Formativo	CF – ID piano 332807, “Comunicare”
Tematiche formative principali	Piano aziendale volto all’accrescimento della conoscenza e dell’uso della lingua inglese a livello tecnico-professionale e nella conversazione scritta e orale quotidiana
Modalità didattiche	Formazione a distanza
Elementi di interesse	Qualità strategica dell’azione formativa
Risultati della formazione	Ottimi risultati in termini di competenze linguistiche e comunicative acquisite
Buone Prassi Formative	Continuità dell’intervento formativo negli anni e possibilità di replicare gli interventi formativi