Fondimpresa
Articolazione Territoriale
Lazio

SISTEMA DI MONITORAGGIO VALUTATIVO FONDIMPRESA

Rheinmetall Italia S.p.A.

Transizione verde ed economia circolare

Riduzione impatto ambientale

AT RHEINMETALL ITALIA Spa

Storia della formazione - Piano formativo "CO2 – Decarbonisation in action" - ID Piano C0221667906351426 – Conto Sistema – Avviso 4/2022.

Sommario

1. Introduzione
2. Strategie aziendali e ruolo della formazione continua
   - 2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore
   - 2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione
   - 2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione
   - 2.4 Considerazioni riepilogative
3. Il piano formativo
   - 3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati
   - 3.2 Dalla progettazione alla valutazione degli esiti della formazione
   - 3.3 Considerazioni riepilogative
4. L'impatto della formazione
   - 4.1 I cambiamenti generati dalla formazione
   - 4.2 Considerazioni riepilogative
5. Conclusioni
   - 5.1 Gli elementi abilitanti della formazione
   - 5.2 Le buone prassi formative aziendali
   - 5.3 Conclusioni

Regione	Lazio
Settore di Attività Economica	Difesa
Ambito tematico strategico	☐ Innovazione digitale e tecnologica, di processo e di prodotto ☒ Transizione Verde ed Economia Circolare ☐ Competenze di base e trasversali ☐ Politiche Attive del lavoro ☐ Fondo Nuove Competenze
Piano Formativo	Canale di Finanziamento: Conto di Sistema ID Piano: CO21667906351426 Titolo Piano: Piano formativo CO2: Decarbonisation in action Soggetto Attuatore: Randstad HR Solution S.r.l.
Tematiche formative	Apprendimento e potenziamento di conoscenze, normative incentrate sulla sostenibilità e neutralità climatica.
Modalità didattiche	In aula.
Risultati della formazione	Miglioramento della progettualità aziendale a favore di azioni e modelli sostenibili, attraverso il consolidamento e l'acquisizione di nuove prassi produttive grazie ad una maggiore consapevolezza dell'importanza di tutti gli aspetti inerenti all'efficientamento energetico.
Buone Prassi Formative	La formazione erogata è stata elaborata con lo scopo di progettare e migliorare strategie già in atto a favore della trasformazione green al fine di rispondere ad un sempre maggiore interesse in merito del mercato di riferimento.

1. Introduzione

Si è scelto di intervistare Rheimentall Italia S.p.a. per il suo ruolo di strategica importanza nel panorama delle aziende italiane che agiscono nel settore della difesa.

Come parte di una corporate internazionale, Rheinmetall Italia S.p.a. ritiene di fondamentale importanza la formazione del proprio personale in quanto elemento essenziale all'interno del processo di crescita dell'intero gruppo aziendale.

Il piano oggetto di analisi, CO2 Decarbonisation in action, svolto in presenza, ha visto il coinvolgimento di quindici lavoratori, con l'attivazione di due moduli: *Gestione dei rifiuti* e *Soluzioni energetiche*. Il personale che ha partecipato alla formazione in oggetto proviene dai settori produttivi aziendali; dunque, figure professionali quali operatori e responsabili di area che quotidianamente utilizzano attrezzature produttive e hanno a che fare, nello svolgimento delle proprie mansioni, con temi inerenti al dispendio energetico e lo smaltimento dei rifiuti.

In occasione dell'intervista che si è svolta il giorno 18 settembre 2025 è stato possibile avere dei riscontri in merito alla formazione CO21667906351426 - Piano formativo CO2: Decarbonisation in action, con la presenza di alcune lavoratrici, le quali hanno potuto testimoniare il buon esito della formazione in oggetto.

Claudia Castaldo: responsabile selezione; Gabriella Rizzuti: la quale lavora all'interno dell'ufficio selezione risorse umane e safety ambient ed è una lavoratrice che ha partecipato alla formazione.

2. Strategie aziendali e ruolo della formazione continua

2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore

Rheinmetall Italia S.p.a. è un'azienda del Gruppo Rheinmetall AG Germania.

Rheinmetall Italia S.p.a. nasce in Italia nel 1952 come Contraves Italiana S.p.a., la sua missione principale era la produzione di sistemi aerei di difesa a corto raggio, soprattutto per i paesi aderenti alla NATO. In poco tempo l'azienda è progredita nel campo dell'ingegneria e dell'integrazione dei sistemi, in special modo nelle tecnologie elettroniche e radar. Negli anni '60 l'azienda ha sviluppato prodotti per il mercato industriale e commerciale e a partire dagli anni '80 è entrata nel settore spaziale.

Nel 1993 viene acquisita dalla Oerlikon, cambiando denominazione sociale in Oerlikon Contraves S.p.a.

Nel 1999 l'azienda viene acquisita dal Gruppo Rheinmetall e nel 2007 la società cambia il proprio nome in Rheinmetall Italia S.p.A.

Leader mondiale nei settori della Difesa e della Sicurezza., il Gruppo è presente in sessanta Paesi come parte di uno dei principali gruppi industriali europei.[1]

Diverse sono le attività e i prodotti che vedono Rheinmetall leader nel mercato di riferimento. L'azienda spicca in particolare nella produzione di sistemi integrati di difesa controaerea terrestre a corto e cortissimo raggio (SHORAD / VSHORAD), sistemi elettro-ottici di guida del tiro controaerei, affusti ed armi contro-aerei per applicazioni terrestri e navali, lanciatori per missili superficie/aria, simulatori tattici e di addestramento, radar per applicazioni militari terrestri e navali, sistemi radar aeroportuali per la scoperta di FOD (Foreign Object

[1] https://www.greatplacetowork.it/scheda_azienda/rheinmetall-italia-s-p-a/

Debris) e Runway Hazard Management, sistemi e tecnologie per la generazione e il processamento di segnale per quello che riguarda le attività e i prodotti della difesa.

Rheinmetall S.p.a. è una delle aziende con la maggiore esperienza come fornitore di sistemi per la difesa e con lo scopo di mantenere la sua posizione di leadership in questo mercato, investe senza sosta nella progettazione e nello sviluppo di soluzioni innovative per raggiungere una produzione che sia in grado di soddisfare i propri acquirenti.

Di particolare importanza è la produzione di radar tattici e prodotti di sistema di difesa aerea, quali cannoni e missili, tra i quali spicca lo Skynex: un sistema modulare e flessibile, facilmente adattabile al requisito del committente.

Rheinmetall Italia S.p.a. ha inoltre sviluppato e prodotto un Command and Co-ordination Post (SCCP), sistema che permette di coordinare ed ottimizzare l'impiego di un grande numero di batterie e di integrarsi nel sistema di difesa aerea nazionale.

Rheinmetall Italia S.p.a. è presente anche nei campi delle applicazioni navali, in quello dell'armamento veicolare e in quello dei prodotti per applicazioni civili con prodotti di strategica rilevanza.[2]

2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione

Le performances della corporate superano quelle attuate dalle industrie concorrenti europee e la sua ambizione è quella di affermarsi come leader assoluto nel mercato continentale entro il prossimo decennio, obiettivo che ha portato il gruppo ad investire in maniera importante nei settori della ricerca e sviluppo e dell'innovazione tecnologica.

L'azienda sta affrontando un processo di evoluzione e trasformazione digitale al fine anche di creare un crescente numero di posti di lavoro e generare maggiore occupazione.

L'intero gruppo ha come obiettivo quello di rispondere a una crescente domanda da parte del mercato della difesa, in un contesto mondiale di corsa al riarmo e frammentazione geopolitica, puntando quindi a consolidare la propria presenza nel mercato di riferimento e a diventarne leader mondiale, anche attraverso l'aumento della propria presenza nei diversi Stati.

Forte è la responsabilità che Rheinmetall sente nei confronti dei cambiamenti in corso sullo scenario globale e Rheinmetall Italia S.p.a. , in particolare, avverte la necessità di contribuire a costruire un mondo maggiormente sicuro anche attraverso lo sviluppo di attività sostenibili dal punto di vista sociale e ambientale: il miglioramento delle condizioni di vita del presente è visto come base per un futuro più sereno.

2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

Rheinmetall Italia S.p.a. condivide la visione di azioni sostenibili nell'intero ciclo produttivo aziendale che è propria dell'intero gruppo. Rheinmetall S.p.a. al fine di ridurre il proprio impatto ambientale, sta programmando

[2] https://aiad.it/aziende-federate/rheinmetall-italia-2023/

degli investimenti volti a ridurre la produzione di rifiuti, incrementare la percentuale di rifiuti recuperati, creare un processo per il recupero delle bottiglie di plastica PET.

A questo si aggiunge il forte orientamento aziendale ad una riduzione delle emissioni di Co2 e ad una ottimizzazione dei consumi energetici aziendali. Solamente attraverso il coinvolgimento di tutto il personale, per mezzo di interventi di sensibilizzazione e formazione, sarà possibile raggiungere questi obiettivi

Per raggiungere questi ultimi, Rheinmetall Italia S.p.a. ha pianificato una formazione incentrata sul tema della raccolta, recupero e riciclo dei rifiuti aziendali, soprattutto in considerazione dei materiali utilizzati per la fabbricazione dei propri prodotti, sostanze pericolose e di difficile smaltimento quali colle, resine, solventi e olii. La sostenibilità è al centro della cultura aziendale.

Grazie all'attento e monitorato ciclo della raccolta dei rifiuti prodotti, l'azienda negli ultimi due anni ha superato la soglia minima di rifiuti inviati al recupero fissata dalla normativa Europea al 70%.

2.4 Considerazioni riepilogative

Rheinmetall Italia S.p.a. è azienda leader nel settore della difesa.

È stata una delle prime aziende nel mercato di riferimento ad abbracciare una visione ecologica, improntata alla protezione dell'ambiente e alla riduzione dell'impatto ambientale della propria produzione.

In una visione così ampia l'intera forza lavoro è coinvolta in un più vasto progetto di miglioramento dell'efficientamento energetico, anche attraverso l'ampliamento delle competenze rispetto ad una gestione sostenibile dell'intero processo produttivo, con un apporto che varia in base al ruolo ricoperto nell'azienda dal singolo lavoratore.

3 Il piano formativo

3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

La formazione ricopre un ruolo di primaria importanza all'interno dell'intero ciclo produttivo di Rheinmetall Italia S.p.a.

L'azienda è da sempre molto attenta alle esigenze formative del personale lavorativo, tanto da avere nel proprio organico un gruppo dedicato alla formazione, composto da diverse persone, ognuna proveniente da un reparto diverso dell'azienda il quale fa da portavoce per le necessità formative della propria area di appartenenza. Questo gruppo si riunisce una volta l'anno, generalmente a fine anno e vi è appunto una condivisione dei bisogni di formazione che sono emersi all'interno delle aree di produzione.

Queste esigenze formative vengono tutte inserite all'interno di un database a cui ci si riferisce quando si decide il piano di formazione per il nuovo anno. Ovviamente Rheinmetall Italia S.p.a. non trascura tutte le altre esigenze che emergono nel corso dell'intero anno ed è sempre pronta a modificare la formazione

pianificata, sulla base di tutti i bisogni che possono emergere nello svolgimento della quotidiana attività lavorativa.

In questo modo la formazione erogata è in linea con quelle che sono le esigenze del personale, segno che vi è una grande attenzione dell'azienda verso i bisogni dei lavoratori e una fluida comunicazione che permette l'emergere delle necessità dei lavoratori stessi.

Circa il 30% della formazione erogata da Rheinmetall S.p.a. ricorre a Fondimpresa come canale di finanziamento, risultando il principale fornitore esterno di risorse per la formazione. Il resto della formazione è auto finanziata.

3.2 Dalla progettazione alla valutazione degli esiti della formazione

La formazione erogata in Rheinmetall Italia S.p.a. è da sempre motivo di vanto per l'azienda stessa: dalla progettazione all'attuazione, questa riesce a centrare i fabbisogni formativi del personale lavorativo.

La strutturazione della formazione in oggetto è stata pianificata per soddisfare le esigenze dei discenti e dell'azienda e nasce dall'esigenza di formare i lavoratori sull'adozione di pratiche sostenibili, l'efficienza energetica, la gestione dei rifiuti.

È emersa dall'intervista la volontà di ridurre l'impatto ambientale dell'azienda, attraverso una formazione che portasse a una riduzione degli sprechi e a un miglioramento di tutti i processi produttivi incentrati in un'ottica green, ma soprattutto, e il desiderio di incrementare l'attenzione di tutto il personale sulla sensibilità ambientale.

I reparti coinvolti nella formazione in oggetto perlopiù sono stati quelli produttivi: addetti del reparto verniciatura, addetti del reparto compositi, addetti del reparto incollaggio, addetti del reparto montaggio, addetti del reparto amministrativo. La formazione è stata progettata con lo scopo di dare loro gli strumenti per gestire l'intero processo produttivo con una maggiore consapevolezza di quanto le proprie azioni impattano nell'ambiente, dunque, il termine ultimo, è stato quello di fare sì che fossero in grado di diminuire l'impatto ambientale dell'azienda, attraverso una gestione differente dei processi produttivi. Il reparto amministrativo coinvolto nella formazione, invece, ha acquisito competenze per valutare il piano dei costi che derivano dagli attuali impieghi energetici.

Quindici lavoratori che sono stati coinvolti nel piano in oggetto che si è articolato in due moduli: "gestione dei rifiuti" e "soluzione energetiche". Le azioni formative si sono svolte in presenza, in aula. Al termine del corso sono stati somministrati i due questionari: uno per valutare il gradimento rispetto alla formazione ricevuta e un secondo circa la valutazione dell'efficacia. Un ulteriore doppio questionario è stato somministrato ai discenti prima e dopo la formazione e mirava alla valutazione delle conoscenze dei lavoratori in merito alle tematiche su cui la formazione si basava, con lo scopo di capire quanto fosse migliorata la consapevolezza dei lavoratori in merito ai temi affrontati durante la formazione.

3.2 Considerazioni riepilogative

Il personale coinvolto nella formazione in oggetto ha riconosciuto la validità dei corsi erogati. È stato appurato come anche grazie alla formazione stessa siano emersi dei fabbisogni formativi che non erano mai risultati prima: dunque, la formazione ha generato una maggiore consapevolezza dei temi in oggetto, consapevolezza che ha migliorato le attività lavorative che quotidianamente sono svolte dal personale di Rheinmetall Italia S.p.a.

Il personale coinvolto, appartenente a diversi settori aziendali, ha fatto sì che le conoscenze acquisite fossero quindi diffuse in tutta la realtà aziendale e non solo incentrate in un reparto.

È stata la professionalità di ogni singola figura coinvolta nella formazione in oggetto e ogni lavoratore si è in questo modo sentito parte di un gruppo che opera in maniera coesa verso un miglioramento delle proprie attività produttive dal punto di vista ambientale, partecipando in questo modo, anche alla crescita aziendale.

4 L'impatto della formazione

4.1 I cambiamenti generati dalla formazione

La formazione in oggetto ha avuto come obiettivo il miglioramento delle pratiche produttivo dal punto di vista ambientale, con lo scopo di ridurre l'impatto nell'ambiente, attraverso una diversa gestione dei rifiuti e a una riduzione delle emissioni di Co2, fornendo ai discenti gli strumenti e le metodologie idonee all'efficientamento energetico.

Il bisogno di ridurre l'impatto ambientale nasce da una maggiore consapevolezza che sta emergendo in questi anni, circa una nuova sensibilità verso l'ambiente e alla necessità di preservarlo il più possibile. Le figure coinvolte nel piano in oggetto provengono da diversi reparti aziendali e questo ha fatto sì che la formazione erogata fosse il più trasversale possibile.

A conclusione della formazione, i discenti hanno testimoniato una crescita della sensibilità nei confronti delle tematiche su cui i corsi erano incentrati, che si è poi concretizzata in un cambiamento della quotidiana attività lavorativa, attraverso l'adozione di pratiche operative maggiormente attente all'ambiente e alla sua tutela.

Spesso è avvenuto che il materiale didattico utilizzato durante il corso, composto anche da leggi o sentenze giudiziarie, fosse in seguito consultato dai lavoratori coinvolti nel progetto, per concretizzare le conoscenze apprese durante la formazione, nella quotidianità del lavoro svolto.

4.2 Considerazioni riepilogative

Per Rheinmetall Italia S.p.a. è di primaria importanza il tema della formazione dei propri lavoratori.

Attraverso lo studio del loro fabbisogno di conoscenze è stato possibile attuare un piano formativo che fosse in grado di soddisfare le necessità formative del personale coinvolto e di rispondere alla crescente richiesta di incremento della sostenibilità aziendale che viene fatta ad ogni realtà aziendale.

Uno degli aspetti positivi è proprio la formazione incentrata sul miglioramento della qualità dell'aria e sulla sostenibilità dell'azienda in ogni suo settore: questo rende la formazione in oggetto all'avanguardia, evidenziando quindi una sensibilità sul tema green da parte di Rheinmetall Italia S.p,a, che poche aziende hanno finora dimostrato e fornendo ai lavoratori coinvolti gli strumenti adatti ai per svolgere il proprio lavoro con una maggiore consapevolezza e sensibilità in merito all'impatto che la produzione aziendale ha sull'ambiente circostante.

5. Conclusioni

5.1 Gli elementi abilitanti della formazione

La formazione in oggetto ha apportato degli evidenti miglioramenti nello svolgimento delle attività lavorative.

Il buon approccio pratico su cui la formazione erogata era improntata, ha reso facilmente replicabile quanto appreso nella quotidianità, rendendo in questo la formazione efficace.

L'acquisizione di tecniche pratiche incentrate sulla riduzione dell'impatto aziendale nell'ambiente ha fatto sì che i corsisti fossero più coinvolti nella crescita dell'azienda, sentendosi integrati in un processo di crescita aziendale.

La formazione erogata si inserisce in questo modo in un processo già attuato da diverso tempo, in cui l'azienda ha deciso di investire sul tema della sostenibilità, ad esempio attraverso l'acquisto di automobili elettriche.

5.2 Le buone prassi formative aziendali

La formazione in oggetto ha risposto alla necessità dell'azienda di consolidare e migliorare la propria posizione nel mercato di riferimento.

Rheinmetall Italia S.p.a ha ritenuto di fondamentale importanza la necessità di rispondere a un crescente bisogno di miglioramento della qualità dell'aria e all'adozione di tecniche green che riducessero l'impatto nell'ambiente rispetto la sua produzione.

La formazione in oggetto, oltre a contribuire ad accrescere le conoscenze in merito alla riduzione dell'impatto aziendale nell'ambiente, contribuirà ad una riduzione dei costi di produzione, attraverso l'attuazione di migliori pratiche lavorative.

Uno degli aspetti positivi è la facile riproducibilità di quanto appreso durante la formazione: in questo modo si è concretizzata la buona pratica della formazione in oggetto, in quanto tutto ciò che è stato appreso, non è rimasto un solo elemento teorico ma si è potuto concretizzare durante lo svolgimento del quotidiano lavoro.

5.3 Conclusioni

Rheimentall Italia S.p.a. pone la formazione in un ruolo di centrale importanza all'intero del processo produttivo aziendale.

La formazione fa parte di un ampio progetto in cui la crescita del singolo lavoratore contribuisce nella crescita dell'intero gruppo aziendale.

Il piano formativo erogato ha risposto a una crescente necessità, emersa negli ultimi anni, di ridurre l'impatto della produzione aziendale nell'ambiente circostante.

Gli effetti positivi della formazione erogata sono emersi durante l'intervista in oggetto e sono in linea con i risultati attesi. Dunque, la formazione risulta efficace poiché risponde alle esigenze dell'azienda, permettendo il raggiungimento dei risultati attesi. Si tratta anche di una azione facilmente scalabile per coinvolgere una popolazione più ampia di lavoratori

Sitografia

1. https://www.greatplacetowork.it/scheda_azienda/rheinmetall-italia-s-p-a/
2. https://aiad.it/aziende-federate/rheinmetall-italia-2023/