



Sistema di monitoraggio valutativo

RAPPORTO TERRITORIALE MOLISE 2022

Orfeo Fondimpresa Molise

Storie di Formazione

CALIFEL SRL

La formazione cruciale per la crescita

Ambito tematico Strategico

**INNOVAZIONE DIGITALE E TECNOLOGICA,
DI PROCESSO E DI PRODOTTO**

Componenti del Team di monitoraggio

Mariacristina Prece

Piano formativo TRADE

Trasformare Riqualificare Aggiornare e Digitalizzare l'Esperienza in Molise

Codice Piano AVT/113/18I

Indice

Indice generale

Sommario

1. INTRODUZIONE.....	4
2. STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA	6
2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore	6
2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione.....	7
2.4 Considerazioni riepilogative	8
3. IL PIANO FORMATIVO	9
3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati.....	9
3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti	9
3.3 L'impatto della formazione	10
3.4 Considerazioni riepilogative	11
4. CONCLUSIONI	12
4.1 Gli elementi che hanno influito positivamente sulla formazione	12
4.2 Le buone prassi formative aziendali.....	12
4.3 Conclusioni.....	12

1. INTRODUZIONE

Il sistema di monitoraggio valutativo messo a punto da Fondimpresa nel corso degli anni è diventato sempre più completo e rispondente all'esigenza del Fondo di comprendere le dinamiche innescate dalle attività formative da esso finanziate.

Ogni anno viene affinato, con l'obiettivo di individuare gli strumenti di ricerca che riescono meglio a cogliere gli aspetti più significativi della leva formativa nelle imprese, cercando al tempo stesso di far emergere le buone prassi ma anche le criticità del sistema.

Certamente l'attività di monitoraggio è molto complessa, in quanto va ad esaminare una mole di dati e di informazioni qualitative delle quali si cerca la sintesi. In questo lavoro di analisi e di approfondimento, determinante è appunto il ruolo svolto dalle articolazioni territoriali, che indirizzano la ricerca verso esempi significativi, di cui fanno emergere caratteristiche che vale la pena di esaminare.

L'obiettivo prioritario del monitoraggio valutativo svolto su base regionale resta sempre quello di evidenziare i risultati e l'efficacia delle azioni formative svolte sul territorio con il contributo del Fondo.

Anche nel Molise, pur con i limiti quantitativi delle imprese coinvolte, che strutturalmente non sono numerose in questa regione, Fondimpresa ha svolto egregiamente il suo ruolo, essendo ormai il fondo interprofessionale di riferimento, soprattutto per le imprese manifatturiere.

Anche nel 2022 il rapporto di monitoraggio relativo al Molise porta alla luce l'esperienza di una sola impresa, che ha utilizzato il conto di sistema per realizzare le proprie attività formative.

Si tratta della Califel srl, che ha partecipato al piano TRADE - Trasformare Riquilificare Aggiornare e Digitalizzare l'Esperienza in Molise - Codice AVT/113/18I.

Come negli anni precedenti si è ritenuto opportuno valorizzare l'esperienza di un'impresa che ha utilizzato il conto di sistema piuttosto che il conto formazione, poiché questo viene spesso utilizzato dalle imprese molisane, prevalentemente di piccola dimensione, per la formazione obbligatoria in materia di sicurezza. Inoltre i piani realizzati con le risorse del conto formazione riguardano in genere necessità formative spot, poco significative sia dal punto di vista finanziario che strategico.

Focalizzare l'attenzione su tali piani non sarebbe stato indicativo per un rapporto di monitoraggio che invece vuole far emergere l'importanza delle risorse di Fondimpresa per l'accompagnamento delle imprese in progetti di crescita e di sviluppo strategico.

Per la formazione in ambiti quali l'innovazione tecnologica, l'aggiornamento delle competenze specifiche dei lavoratori e altri argomenti riferibili agli ambiti della competitività aziendale, da parte delle aziende regionali viene infatti preferito il conto di sistema, che risulta essere un canale di finanziamento più cospicuo in termini di risorse disponibili, e più snello e affidabile, proprio perché gestito da un ente formativo.

Le PMI locali non potendo accantonare sul proprio conto formazione importi significativi, perché spesso hanno pochi dipendenti, non hanno risorse sufficienti a finanziare la formazione su innovazione e aggiornamento delle competenze in area tecnologica, che deve essere affidata a specialisti ed è piuttosto costosa.

Inoltre, accedendo ai conti di sistema, la gestione amministrativa dei piani formativi viene esternalizzata ad un soggetto qualificato e competente, che si accolla così il costo di questa fase del progetto, assicurando il rispetto di tutte le complesse regole previste dal rendiconto.

In questo caso l'ente prescelto, con il quale esiste un rapporto consolidato di collaborazione, ha confermato la capacità di intercettare i fabbisogni dell'impresa e soddisfare al meglio tutte le esigenze formative.

Il piano in cui è inserita la Califel srl, è stato finanziato con le risorse dell'Avviso 3/2018 – Competitività.

Il soggetto proponente è il Consorzio COSMOFORM SERVICE, un consorzio costituito nel 2018 che riunisce tre società - emanazione del sistema territoriale di Confindustria - che si sono sempre occupate di formazione e servizi reali alle imprese: Co.S.Mo. Servizi srl partecipata al 100% da Confindustria Molise, Conformia –

Confindustria Basilicata Formazione SCU partecipata al 100% da Confindustria Basilicata e Assoservice Srl espressione di Confindustria Bari/BAT (Barletta, Andria, Trani).

Il Consorzio opera pertanto nelle regioni Puglia, Basilicata e Molise con un bacino di aziende di riferimento stimabile in circa 1.500 unità alle quali offre, con riferimento all'ambito di attività formativo, servizi integrati di progettazione, gestione ed erogazione di percorsi formativi.

Tutte e tre le società consorziate sono accreditate per la formazione presso le rispettive Regioni, e ciò consente al Consorzio di presidiare efficacemente tre Regioni in cui sono presenti porzioni significative di territori a spiccata vocazione imprenditoriale, con nuclei importanti di imprese operanti in vari comparti; si tratta di territori nei quali le società consorziate costituiscono un punto di riferimento per le aziende.

Il legame storico con i territori di riferimento e la messa a sistema delle metodiche formative, nonché l'implementazione di strutturati e sperimentati modelli di apprendimento e di prassi di accompagnamento delle aziende, rendono il consorzio COSMOFORM il partner ideale delle imprese per utilizzare la leva formativa nei loro processi di sviluppo e di innovazione.

Nell'ambito delle sue esperienze, il consorzio ha concluso con successo diversi piani finanziati da Fondimpresa con livelli di capacità realizzativa pari al 100%, facendo tesoro dell'esperienza e dell'efficienza delle singole strutture consorziate.

Il Piano TRADE – Trasformare Riquelificare Aggiornare e Digitalizzare l'Esperienza in Molise è stato progettato dal Consorzio per rispondere alle esigenze di crescita di 12 aziende molisane - appartenenti a 3 settori di attività economica (edilizia, impiantistico e manifatturiero) – individuate sulla base delle attività di promozione e di analisi della domanda formativa proveniente dal territorio sviluppate dal Consorzio CosmoForm Service sulle opportunità messe a disposizione dall'Avviso 3/2018 di Fondimpresa.

Obiettivo generale del Piano è stato quello di contribuire al rilancio del tessuto produttivo regionale, gravemente colpito dagli effetti della crisi internazionale degli ultimi anni, utilizzando la leva formativa a favore del personale delle imprese coinvolte, nell'ambito di ben delineati progetti di crescita e sviluppo. Il presupposto del piano era che, nonostante fossero presenti segnali di rivitalizzazione del sistema economico-produttivo nazionale e regionale, la crisi internazionale ha segnato un punto di svolta, o meglio di passaggio da un assetto socio-economico e produttivo ad un altro: le aziende, per restare competitive (e in molti casi anche solo per sopravvivere) nella “nuova economia” hanno compreso che è necessario evolversi, aggiornarsi, approcciare nuovi mercati e, più in generale, investire risorse umane e materiali in strategie di sviluppo.

Il Piano si articola in 400 ore di formazione che coinvolgono 84 dipendenti delle 12 PMI beneficiarie,

Le azioni formative sono ricomprese all'interno delle seguenti tre aree tematiche:

- a) Qualificazione dei processi produttivi e dei prodotti - in cui si concentra il 76% delle ore corso;
- b) Innovazione dell'organizzazione – in cui si concentra circa il 18%
- c) Digitalizzazione dei processi aziendali - con il 6% circa delle ore corso

L'azienda oggetto del presente monitoraggio, ha realizzato due azioni formative nell'ambito del piano TRADE, entrambe focalizzate sull'adeguamento a nuovi standard qualitativi imposti dal passaggio a nuove norme UNI.

Le azioni formative realizzate sono quindi assolutamente coerenti con gli obiettivi dichiarati dal piano, e l'azienda rappresenta molto bene le imprese del territorio, per dimensione, struttura e orientamento alla crescita competitiva.

Per la redazione del presente rapporto è stata realizzata un'intervista con la referente aziendale Dott. ssa Carla Lalli. Non è stato possibile ascoltare i lavoratori a causa di problemi organizzativi aziendali.

2. STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore

La Califel è nata come ditta individuale nel 1965 e si è trasformata in srl nel 1990, quando il fondatore ha coinvolto i tre figli, Carla, Lia e Felice, nella gestione e amministrazione dell'azienda. Per i primi cinque anni i figli sono stati affiancati dal padre, successivamente Felice è diventato amministratore della società mentre Lia è responsabile dell'ufficio acquisti e Carla della gestione delle risorse umane.

Le aree della qualità e della sicurezza sono presidiate da tutti e tre i soci, declinate per le specifiche aree di competenza.

Originariamente l'azienda si occupava esclusivamente di realizzazione e manutenzione di impianti civili e industriali, di riscaldamento e condizionamento. Nel corso degli anni le attività si sono sempre più diversificate, arrivando a coprire diverse aree della realizzazione e manutenzione di impianti industriali.

In particolare la Califel realizza:

- impianti di riscaldamento, di climatizzazione e idrico - sanitari;
- impianti antincendio, elettrici e di distribuzione del gas;
- impianti di regolazione pneumatica, di produzione e distribuzione di calore,
- impianti di trattamento acque;
- impianti di telecontrollo.

Tutte le soluzioni impiantistiche sono realizzate su commessa del cliente, nel rigoroso rispetto delle norme che regolano le rispettive installazioni.

Considerata la costante crescita della clientela e il consolidamento del proprio fatturato, alla fine degli anni 90 i soci decisero di diversificare ulteriormente l'attività e realizzare un impianto industriale a Vinchiatturo, in provincia di Campobasso, per la fabbricazione di componenti aerulici, per evacuazione fumi e carpenteria metallica. La scelta fu dettata dalla necessità di avere sempre prontamente disponibili tali prodotti, e portare così a termine nei tempi concordati le commesse acquisite, superando le difficoltà delle forniture, non sempre accurate e puntuali.

Inoltre la progettazione e la realizzazione dei manufatti su richiesta del cliente avrebbero rappresentato un valore aggiunto da offrire ai committenti. Nel corso degli anni a questa attività si è aggiunta quella del taglio laser di lastre di metallo piane, che rappresenta infatti anch'essa un'importante opportunità per i propri clienti, soprattutto per chi necessita di lavorazioni di alta precisione, design e prototipazione rapida.

Attualmente l'80% del fatturato è ancora frutto dell'attività impiantistica, che è ancora il core business dell'azienda, mentre il 20% è realizzato dall'attività manifatturiera metalmeccanica. Nella stessa proporzione sono distribuiti i 57 dipendenti, che si dividono tra la sede di Campobasso e l'impianto produttivo di Vinchiatturo.

Il mercato di riferimento è prevalentemente nazionale, ma non mancano le commesse all'estero, in quanto l'azienda viene chiamata da altre imprese aggiudicatrici di appalti più complessi, per la realizzazione di installazioni diverse.

Oltre a questi, vengono realizzati allestimenti di esercizi commerciali, per i quali sono effettuate oltre alle installazioni impiantistiche, anche le lavorazioni di lastre piane di metalli, quali il rame, il bronzo ma anche l'acciaio inox.

Il posizionamento dell'azienda nel settore è abbastanza buono: in regione si pone tra i leader nel comparto dell'impiantistica, mentre in generale, è in linea con i competitor.

L'operatività dell'azienda è legata particolarmente all'edilizia, della quale segue l'andamento altalenante: le prospettive aperte negli ultimi mesi dalle opportunità del Superbonus sono andate via via ridimensionandosi, date le difficoltà applicative che tale misura ha evidenziato nel corso degli ultimi mesi.

Ni prossimi anni per la Califel si prospettano nuove occasioni di crescita derivanti dai lavori per l'efficientamento energetico, che, soprattutto nelle realtà produttive, saranno indispensabili per recuperare competitività e abbattere i costi.

Sarà pertanto fondamentale assecondare i processi di innovazione che si svilupperanno in questo campo e che verranno proposti dal mercato, con la conseguente necessità di aggiornamento del personale, alle prese con nuove soluzioni impiantistiche.

2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione

La Califel è un'azienda che nel corso degli anni ha sempre puntato alla crescita, senza accontentarsi degli obiettivi raggiunti, e per questo ha sempre cercato di valorizzare i propri punti di forza e di individuarne di nuovi.

L'attività aziendale è sempre orientata alla ricerca di nuovi prodotti per cercare di tenere il passo con la concorrenza.

Negli anni precedenti la pandemia, la Califel, in collaborazione con l'Università degli studi del Molise, ha realizzato un processo di ricerca e sviluppo volto alla progettazione di un innovativo sistema di ventilazione meccanica in grado di assicurare, con la minore spesa energetica possibile, un adeguato rinnovo dell'aria negli ambienti chiusi.

La ricerca è nata dalla constatazione che negli spazi chiusi è frequente l'utilizzo di prodotti che contengono ed emettono sostanze inquinanti, nonché composti organici volatili diffusi come batteri, muffe, fumo di sigaretta ecc. Inoltre va considerato l'uso di serramenti con bassa permeabilità, che riducono fortemente la ventilazione naturale. Con i sistemi tradizionali di ricambio meccanico dell'aria, la portata di ventilazione dipende dal numero di persone presenti e dalla destinazione d'uso dei locali, per cui, in mancanza di dati progettuali, si fa ricorso alle indicazioni di legge e/o alle norme UNI EN 13779/2008 ed UNI EN 15242/2008.

Dato che il fabbisogno di energia legato alla ventilazione assume un ruolo sempre più significativo all'interno del bilancio energetico di un edificio, risulta fondamentale avvalersi degli accorgimenti che creano una corretta ventilazione degli ambienti.

Con il progetto messo a punto dall'azienda, è stato realizzato un sistema di ventilazione meccanica integrato con recupero di calore (SIVeMeC), capace di adattarsi al reale fabbisogno di ventilazione dell'ambiente chiuso. In pratica il sistema progettato, composto di più dispositivi integrati, è in grado autonomamente non solo di raffrescare e riscaldare gli ambienti ma anche di garantire il ricambio dell'aria non più salubre, riutilizzando energia che invece andrebbe dispersa.

La ricerca di innovazioni nel campo della sostenibilità e del risparmio energetico è una sfida che l'azienda ha quindi raccolto già da molti anni, prima che diventasse per tutto il sistema economico e produttivo un'esigenza improcrastinabile. La Califel si presenta quindi come un'azienda che propone sempre soluzioni tecnologiche all'avanguardia, attenta anche a cogliere tutte le opportunità di collaborazione provenienti da soggetti esterni, attivi nel campo dell'innovazione, come la locale Università.

2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

Le molteplici attività svolte dalla Califel nel settore dell'impiantistica costringono l'azienda al rispetto di numerose norme regolamentari, senza le quali è impossibile partecipare ad appalti o comunque acquisire commesse qualificate.

Infatti in questo settore si applicano molteplici norme UNI ed è necessario rispettare diversi standard produttivi che assicurano la qualità e la sicurezza dei materiali utilizzati e dei processi di produzione e di montaggio seguiti. Ciò comporta un continuo aggiornamento professionale dei lavoratori, da quelli con le mansioni più basse a quelli che invece hanno qualifiche più elevate, in modo da garantire il rispetto di tutto questo.

Da quando sono state introdotte le prime certificazioni di qualità, ormai più di venti anni fa, l'azienda ha sempre anticipato i tempi, acquisendo i titoli certificativi necessari ancora prima che fossero richiesti dal mercato, proprio per avere una marcia in più rispetto alla concorrenza.

I vertici aziendali hanno creduto da subito in questa strategia ed hanno lavorato sodo per far sì che i principi della qualità e del rispetto delle normative fossero percepiti a tutti i livelli aziendali.

Da allora l'attività formativa è stata sempre più intensa, fino a diventare strutturale, essendo necessaria per garantire i livelli di produttività ed efficienza dell'azienda.

Molta attenzione viene poi data anche alla sicurezza sul lavoro e alla formazione in questo ambito, dove vengono perseguiti standard ben più alti di quelli richiesti dalle normative.

2.4 Considerazioni riepilogative

La Califel è un'azienda di punta nel sistema economico regionale in quanto è una delle poche imprese nate in Molise da un imprenditore locale alcuni decenni fa, che è riuscita a sopravvivere a tutte le difficoltà attraversate da questo territorio e che si è sviluppata affrontando anche un passaggio generazionale.

Tutte queste circostanze non sono banali per una regione come il Molise, in cui sono presenti molte piccole imprese, non sempre solide, e diverse grandi aziende, perlopiù multinazionali, che non hanno stretto legami molto significativi con il territorio.

Purtroppo il sistema economico locale sconta l'assenza di imprese come la Califel, che proprio perché nate in regione, conservano con il territorio un rapporto stabile e duraturo.

Molto importante è quindi il contributo che questa azienda apporta al tessuto economico locale, sia in termini di occupati, sia in termini di valorizzazione delle risorse locali.

Inoltre è fondamentale il fatto di credere profondamente nel valore della formazione, quale strumento fondamentale per lo sviluppo dell'azienda e non solo come puro e semplice adempimento amministrativo. Se non fosse stato così, l'azienda non avrebbe raggiunto i traguardi di professionalità e affidabilità attuali, mantenendo alti standard di qualità nel tempo.

3. IL PIANO FORMATIVO

3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

Il processo di crescita dell'azienda, è da tempo focalizzato sull'innalzamento qualitativo delle produzioni e sull'ampliamento delle tipologie di prodotti e servizi offerti ai clienti.

Il fabbisogno formativo è quindi emerso da sé in quanto previsto da programmi di aggiornamento continui previsti dall'azienda.

In un primo momento, quando l'azienda ha aderito al piano, ha manifestato anche l'esigenza di effettuare altre attività formative, volte ad aggiornare altre competenze riferite alle figure aziendali destinate al taglio laser delle lamiere. In concomitanza con investimenti relativi all'acquisto di nuovi macchinari e con la conseguente installazione di nuovi software a servizio di tali impianti, era stata infatti, prevista una serie di attività formative di aggiornamento dei lavoratori.

L'analisi del fabbisogno effettuato dall'ente proponente evidenziava i vantaggi associati al piano di crescita della qualità dei processi, nonché quelli derivanti dall'accrescimento delle competenze tecniche del personale e dalla riorganizzazione delle procedure.

Tutto ciò avrebbe determinato la netta riduzione di tempi di evasione delle commesse e dei costi operativi associati alla gestione delle fasi di lavoro.

Inoltre il miglioramento dello standard di qualità, con il passaggio alle nuove norme ISO, pur rappresentando un'evoluzione naturale della riorganizzazione interna del lavoro, avrebbe ridisegnato strategicamente le capacità di intervento delle diverse aree di lavoro, così come è poi avvenuto.

Infine erano stati evidenziati gli indubbi vantaggi legati all'utilizzo di nuove tecnologie e alla maggiore efficienza di alcune aree di produzione aziendale, ottimizzando i costi ed i tempi di lavorazione degli impianti.

Nel corso del piano l'azienda ha rinunciato a svolgere i corsi relativi all'addestramento sulle nuove macchine, in quanto è passato troppo tempo tra la rilevazione del fabbisogno da parte dell'ente e la necessità formativa dell'azienda, essendosi protratti oltre il previsto l'approvazione del piano e l'avvio delle attività.

Chiaramente in un primo momento i fabbisogni espressi dall'azienda erano molto più coerenti con le finalità del piano, ma ciò non toglie che le attività formative svolte nell'ambito della qualità non lo siano state, in quanto riferibili comunque alla necessità di mantenere alti i livelli di efficienza aziendale e quindi la competitività.

3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti

I fabbisogni formativi esplicitati dall'azienda hanno permesso all'ente di predisporre in dettaglio l'intervento formativo da eseguire, le risorse umane da coinvolgere e la metodologia didattica appropriata a raggiungere gli obiettivi formativi e quelli aziendali.

L'attività di analisi svolta da Cosmo Servizi si è sviluppata seguendo l'approccio individualizzato, tramite incontri dei consulenti con la dottoressa Carla Lalli referente aziendale, e con i responsabili delle principali funzioni interessate.

Essendo ben definiti i contenuti della formazione, l'azienda ha quindi individuato, con il supporto dell'ente attuatore del piano, alcuni docenti che avrebbero svolto l'attività formativa. Altri sono stati proposti dall'ente, sulla base delle necessità espresse in fase di progettazione.

Nel processo di definizione delle metodologie formative la progettista Marianna De Santis ha preso in esame gli aspetti considerati fondamentali per individuare le modalità formative più adeguate ai soggetti coinvolti, per avere la massima efficacia della ricaduta formativa, ed in particolare:

- gli aspetti organizzativi, produttivi e gestionali dell'impresa;
- la tipologia di lavoratori coinvolti;

- i ruoli aziendali ricoperti;
- il livello di istruzione del personale;
- le competenze da sviluppare.

Durante questa fase, in relazione al gradimento ed apprendimento relativi ad attività formative svolte con diverse modalità didattiche, è stato rilevato che la modalità di affiancamento viene ritenuta più operativa e più incisiva, rispetto alla sola attività d'aula.

La calendarizzazione delle azioni, anch'essa concordata tra l'azienda e l'ente attuatore, ha tenuto conto delle necessità aziendali e da questo punto di vista non si sono riscontrate criticità.

L'attività formativa si è svolta dunque in presenza e in affiancamento, con apprezzamento anche da parte dei lavoratori.

Per questa azione è stato rilasciato ai partecipanti un attestato di frequenza.

In Molise non è ancora stato attivato un sistema regionale di certificazione delle competenze, per cui l'ente ha ritenuto comunque di rilasciare un documento che testimoniassse l'accrescimento delle competenze dei lavoratori a seguito della formazione.

L'azienda non ha sviluppato al proprio interno un sistema strutturato di verifica degli effetti della formazione. In ogni caso si dichiara soddisfatta della formazione erogata e i titolari non hanno dubbi sulla sua efficacia.

Inoltre è stata espressa soddisfazione anche sulla qualità della collaborazione con l'ente gestore, che ha saputo interpretare il fabbisogno, progettare e realizzare in perfetta sintonia con le esigenze produttive e organizzative aziendali, tutte le azioni formative richieste.

Per quanto riguarda l'ente gestore Cosmoform, va segnalato che è presente in regione da diversi anni ed ha una struttura consolidata e ben inserita nel contesto economico locale: molte imprese molisane aderenti a Fondimpresa, tra cui anche la Califel, hanno fidelizzato il rapporto di consulenza. Pertanto la rilevazione delle esigenze formative aziendali avviene periodicamente.

Il referente del piano Dott. Michele Esposto, riferisce che il monitoraggio del fabbisogno formativo sulle imprese locali con cui i rapporti sono costanti, viene effettuato sistematicamente, in modo da poter individuare di volta in volta il canale di finanziamento più appropriato.

Spesso si riscontra coerenza con obiettivi di Avvisi formativi del conto di sistema, ma altrettanto spesso le imprese vengono indirizzate sul conto formazione per esigenze specifiche.

Per quanto riguarda la collaborazione con le parti sociali, nelle azioni formative della Califel non è stata molto evidente, in quanto nel progetto il loro ruolo si è espresso prevalentemente nel comitato di pilotaggio, all'interno del quale è stato costantemente monitorato l'andamento del piano, nel suo insieme, e il completo coinvolgimento delle imprese e di tutti i lavoratori.

Poiché l'attività formativa svolta alla Califel non ha presentato criticità e si è svolta secondo quanto previsto, le parti sociali non sono intervenute direttamente in nessuna fase del processo.

3.3 L'impatto della formazione

Come già anticipato, l'adesione dell'azienda ai principi della qualità è un importante fattore di competitività. Tutte le attività della Califel, sia quella di manutenzione e installazione di impianti che quella manifatturiera, sono fortemente regolate, nel senso che ogni processo e ogni manufatto è sottoposto al rispetto di standard qualitativi fissati spesso a livello europeo.

Il possesso di certificazioni sia di prodotto che di processo, è un requisito indispensabile per svolgere la propria attività, in quanto i materiali posti in opera o prodotti devono fondamentalmente essere sicuri, e con il passare del tempo, dovranno sempre più garantire anche il rispetto di requisiti ambientali, connessi non solo con il risparmio energetico e con l'uso corretto delle materie prime, ma anche con lo smaltimento o il riciclo.

Inoltre tali certificazioni sono esplicitamente richieste per la partecipazione ad appalti pubblici, ma anche da clienti soprattutto esteri, che ne fanno un criterio di selezione dei fornitori.

Se l'azienda non avesse intrapreso per tempo questo percorso, facendo sì che tutta l'organizzazione fosse permeata dai criteri organizzativi che contraddistinguono i principi delle certificazioni di qualità, non sarebbe riuscita a crescere e ad imporsi sul mercato, superando tutte le criticità che hanno travolto altre imprese locali del settore.

L'organizzazione aziendale è quindi fortemente strutturata, e tale impostazione viene applicata anche alla gestione del sistema di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Da diversi anni la Califel ha adottato gli standard europei in materia di sicurezza sul lavoro, che vanno ben oltre il rispetto delle normative nazionali obbligatorie, ma si estendono anche ad aspetti volontari, al fine di rendere l'ambiente lavorativo confortevole e sicuro.

Gli interventi formativi realizzati all'interno di questo piano sono stati appunto finalizzati a far sì che il passaggio dalla precedente certificazione ISO 18001 alla ISO 45001 fosse ben recepito all'interno dell'azienda e potesse quindi essere applicato senza criticità.

L'adesione a questi sistemi volontari di certificazione garantisce da diversi anni non solo l'assenza di infortuni e il benessere dei lavoratori, ma anche la riduzione delle tariffe INAIL, con un notevole risparmio di costi per l'azienda.

Pertanto l'impatto della formazione risulta essere assolutamente tangibile e i vantaggi vengono misurati e percepiti in termini sostanziali.

Quanto al monitoraggio degli effetti della formazione, sono gli stessi sistemi di certificazione adottati che prevedono strumenti di verifica degli impatti, rilevati periodicamente.

3.4 Considerazioni riepilogative

Dalle evidenze documentali e dai colloqui con il referente aziendale è emersa una sostanziale positività dell'intervento realizzato. Il passaggio dall'analisi del fabbisogno alla realizzazione delle azioni è stato guidato in maniera efficace dall'ente gestore del piano, in stretta collaborazione con il referente aziendale. Ciò ha permesso lo svolgimento delle azioni programmate, con gli scostamenti relativi alle azioni non effettuate per le motivazioni espresse in precedenza.

Le modalità formative concordate con l'azienda sono state apprezzate dai lavoratori che ne hanno confermato l'efficacia, soprattutto per quanto attiene all'alternarsi di momenti teorici in aula con momenti di affiancamento.

4. CONCLUSIONI

4.1 Gli elementi che hanno influito positivamente sulla formazione

Come evidenziato in precedenza, il fabbisogno formativo della Califel era abbastanza specifico, inserito in un programma formativo che si potrebbe quasi definire strutturale: l'azienda ha necessità di adeguarsi continuamente alle normative di certificazione adottate e quindi l'aggiornamento dei dipendenti è costante.

Il successo dell'attività formativa realizzata è anche dovuto della stretta collaborazione con l'ente che ha attuato il piano formativo.

Inoltre, la consapevolezza dell'importanza strategica della formazione ha portato l'azienda ad individuare in Fondimpresa lo strumento che meglio si adatta a seguire le proprie continue necessità di aggiornamento, in quanto estremamente flessibile, gratuito e adeguatamente supportato.

Sia attraverso il conto formazione, sia accedendo al conto di sistema, l'azienda riesce sempre, nei tempi e nelle modalità desiderate, a far sì che i propri dipendenti ricevano la formazione di cui hanno bisogno.

D'altro canto, la presenza sul territorio di un ente qualificato come il Consorzio Cosmoform, che intercetta puntualmente i fabbisogni delle imprese locali, è fondamentale per ottimizzare l'uso delle risorse Fondimpresa, disponibili per le imprese sia sul conto formazione che provenienti dal conto di sistema.

Per quanto riguarda questo specifico piano formativo, in cui sono incluse le azioni della Califel, l'ente ha coinvolto nel piano quelle aziende che meglio ne interpretavano gli obiettivi.

Infine l'interfacciarsi continuo con i referenti dell'impresa ha permesso non solo di progettare al meglio le singole azioni formative, concordando tempi e modalità che fossero ritenuti più efficaci, ma anche l'individuazione di docenti con le competenze giuste.

4.2 Le buone prassi formative aziendali

Le azioni formative realizzate dalla Califel hanno avuto una struttura e una metodologia molto semplici, ed è quindi difficile riscontrare una buona prassi innovativa da evidenziare.

Resta il fatto che la formazione continua e l'adozione di certificazioni di qualità, sia di prodotto che di processo, all'interno delle quali è necessario svolgere continue attività formative di aggiornamento, rappresenta di per sé una buona prassi, che garantisce competitività all'impresa.

Sarebbe auspicabile, infatti, che molte più aziende del territorio aderissero a tali sistemi di certificazione, in modo che, in prospettiva, tutto il sistema economico regionale, nel suo complesso, diventi più rispettoso anche dei criteri di sostenibilità.

La Califel grazie alla sua struttura fortemente orientata alla qualità, è quindi avvantaggiata nel percorso di transizione verde al quale tutte le imprese dovranno tendere nei prossimi anni.

La realizzazione delle attività formative con il contributo del conto di sistema di Fondimpresa ha massimizzato l'efficienza economica del processo formativo, in quanto a fronte del solo costo del lavoro sostenuto dall'azienda, non sono state impegnate ulteriori risorse finanziarie; inoltre la gestione amministrativa spostata sull'ente attuatore ha contenuto ulteriormente il costo dell'azione.

4.3 Conclusioni

L'intervento formativo analizzato, pur se poco significativo singolarmente preso, va inquadrato nell'ottica del piano formativo nel suo complesso, nel quale si inserisce a pieno titolo per il suo richiamo alla competitività delle imprese e del territorio.

A partire dall'analisi dei fabbisogni, passando attraverso la progettazione delle singole azioni formative, fino alla loro realizzazione e monitoraggio, tutte le fasi sono state realizzate nel rispetto dei tempi e delle procedure, grazie alla stretta collaborazione tra ente gestore e impresa.

La referente dell'azienda ha sottolineato come le attività formative abbiano ancora una volta rafforzato la fiducia dei lavoratori nell'azienda, in quanto si sono sentiti supportati nella loro crescita professionale e determinanti per lo sviluppo aziendale.