

Storie di Formazione 2025

A.B.E.T. LAMINATI S.P.A.

Competenze di base e trasversali

**INNOVAZIONE E SOSTENIBILITÀ: IL PERCORSO FORMATIVO DI
ABET LAMINATI PER IL FUTURO**

Storie di Formazione 2025

Autore: Elisa Cerruti

Codice Piano Formativo: 332753

Titolo del Piano Formativo: FORMARSI IN ABET 2022

INDICE

Capitolo 1 – Introduzione.....	4
Capitolo 2 – Strategie aziendali e ruolo della formazione continua	5
2.1 – Breve profilo dell'azienda e del settore.....	5
2.2 – Orientamenti strategici e processi d'innovazione.....	8
2.3 – Obiettivi aziendali e ruolo della formazione.....	9
2.4 – Considerazioni riepilogative.....	10
Capitolo 3 – Il Piano Formativo	11
3.1 – L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati	11
3.2 – Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti.....	11
3.3 – Considerazioni riepilogative.....	12
Capitolo 4 – L'impatto della formazione.....	14
4.1 – L'impatto della formazione	14
4.2 – Considerazioni riepilogative.....	17
Capitolo 5 – Conclusioni	18
5.1 – Gli elementi e i fattori che hanno influito positivamente sulla formazione.....	18
5.2 – Le buone prassi formative aziendali	19
5.3 – Conclusioni.....	21
Bibliografia e Sitografia.....	22
Allegato A - Scheda Sintetica	23

CAPITOLO 1 – INTRODUZIONE

Abet Laminati S.p.A., fondata negli anni '50, è uno dei principali produttori italiani di laminati decorativi. Con sede in Piemonte, l'azienda è nota per la sua continua innovazione e il suo forte impegno nel design e nella sostenibilità. Nel corso degli anni, Abet Laminati ha costruito una reputazione solida a livello internazionale, collaborando con designer di fama mondiale e partecipando attivamente a importanti movimenti di design come Alchimia e Memphis. L'azienda non solo si distingue per la qualità e la varietà dei suoi prodotti, ma anche per la sua capacità di anticipare le tendenze del mercato, espandendo continuamente la sua gamma di prodotti e mercati.

Alla base del piano formativo di Abet Laminati vi è l'obiettivo strategico di consolidare e rafforzare la propria posizione di leadership nel mercato globale dei laminati decorativi. Questo obiettivo si fonda su tre pilastri fondamentali: innovazione, sostenibilità e sviluppo continuo delle competenze interne. L'azienda riconosce che per mantenere il suo vantaggio competitivo, è essenziale non solo innovare costantemente i propri prodotti e processi, ma anche garantire che i propri dipendenti siano adeguatamente formati per affrontare le sfide del settore in continua evoluzione.

Gli orientamenti strategici dell'azienda sono fortemente incentrati sull'ottimizzazione dei processi interni, che include l'efficienza operativa, la riduzione degli sprechi e l'adozione di pratiche sostenibili. A ciò si aggiunge la valorizzazione del capitale umano, considerato una risorsa chiave per il successo a lungo termine. Abet Laminati investe significativamente nella formazione continua, riconoscendo che il potenziamento delle competenze dei dipendenti è fondamentale per sostenere l'innovazione e rispondere efficacemente alle esigenze del mercato.

In questo contesto, il piano formativo "Formarsi in Abet 2022" è stato concepito per affrontare le sfide emergenti e garantire che i dipendenti dispongano delle competenze necessarie per supportare l'innovazione e raggiungere gli obiettivi strategici dell'azienda. Questo piano non si limita alla semplice trasmissione di conoscenze, ma è stato progettato come un percorso di sviluppo continuo, che mira a integrare le esigenze operative quotidiane con le strategie di crescita a lungo termine dell'azienda.

L'elemento di interesse principale del piano formativo risiede nella capacità di Abet Laminati di integrare perfettamente le esigenze operative con una visione strategica di lungo termine, attraverso un approccio formativo dinamico e personalizzato. Questo approccio non solo consente di adattare la formazione alle specifiche necessità dei dipendenti, ma assicura anche che ogni intervento formativo contribuisca in modo concreto al raggiungimento degli obiettivi aziendali, promuovendo al contempo un ambiente di lavoro innovativo e orientato al miglioramento continuo.

Nella tabella 1 è riportato il dettaglio delle azioni formative contemplate dal piano.

Tabella 1 - Azioni formative previste dal piano

Titolo azione	TEMATICA	Ore corso
La comunicazione efficace per i capi ed 1	Gestione aziendale - amministrazione	8
La comunicazione efficace per i capi ed 2	Gestione aziendale - amministrazione	8
La comunicazione efficace per i capi ed 3	Gestione aziendale - amministrazione	8
La comunicazione efficace per i capi ed 4	Gestione aziendale - amministrazione	8
Google Analytics	Gestione aziendale - amministrazione	6
Formazione Dirigenti	Gestione aziendale - amministrazione	16
Formazione Preposto	Gestione aziendale - amministrazione	8

CAPITOLO 2 – STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

2.1 – Breve profilo dell’azienda e del settore

Abet Laminati è oggi una tra le più importanti realtà produttrici di laminati decorativi, con una rete capillare presente in oltre 90 Paesi al Mondo.

Nata a Bra alla fine degli anni Cinquanta, Abet Laminati è da sempre ambasciatrice del Made in Italy.

L’azienda ha promosso partnership sinergiche con i maggiori designer internazionali, realizzando materiali capaci di interpretare le evoluzioni e rivoluzioni che hanno contraddistinto lo stile contemporaneo e le sue continue sollecitazioni culturali.

Dal sostegno alla nascita di Alchimia sul finire degli anni Settanta, da cui la lunga collaborazione con Alessandro Mendini, al ruolo nei confronti del Gruppo Memphis dei primi anni Ottanta, con l’interpretazione dei laminati colorati da parte di Ettore Sottsass, Abet ha scritto la storia di ciò che Gio Ponti definì come “uno straordinario materiale per l’architettura elaborato dall’uomo”.

Sotto la guida degli attuali design curator Giulio Iacchetti e Matteo Ragni, oggi l’azienda promuove progetti di libera esplorazione creativa sulle superfici, ispirati dalla volontà di guardare ogni materiale oltre quello che appare, pensarlo in un contesto diverso, donandogli dignità nuova e dirompente.

La storia di Abet Laminati inizia nel 1946, con la nascita di A.B.E.T., Anonima Braidese Estratti Tannici, focalizzata sulla produzione di tannini estratti dal castagno di alta qualità. Tuttavia, il destino dell’azienda prende una svolta significativa nel 1957, quando si avvia la conversione definitiva in ABET e la produzione di laminati decorativi ad alta pressione, in risposta all’emergere dei nuovi materiali sintetici.

Negli anni successivi, ABET Laminati continua a distinguersi come pioniere nell’industria dei laminati, spingendo costantemente i confini dell’innovazione. Nel 1964, l’azienda introduce il rinomato laminato PRINT, che diventa rapidamente un simbolo di qualità e affidabilità nel settore. Questa nuova linea di prodotti rappresenta un ulteriore passo avanti per ABET Laminati, consolidando la sua posizione di leader nel mercato e definendo nuovi standard di eccellenza per i laminati decorativi. Nel 1966, Abet Laminati introduce due innovazioni fondamentali che segnano una svolta nel settore dei laminati. La prima è la creazione della finitura SEI, una superficie che offriva nuove possibilità estetiche e funzionali per l’applicazione del laminato. La seconda, forse ancora più rivoluzionaria, è il laminato Stratificato, il primo laminato autoportante, capace di sostenersi senza bisogno di un supporto aggiuntivo. Queste innovazioni non solo ampliarono le potenzialità d’uso dei laminati, ma cambiarono radicalmente il modo in cui architetti e designer concepivano e utilizzavano questo materiale.

La collaborazione con rinomati designer italiani diventa un elemento chiave per Abet Laminati a partire dal 1968. Mario Bellini, Enzo Mari e Joe Colombo realizzano mobili per La Rinascente, utilizzando i laminati dell’azienda e contribuendo a consolidarne il ruolo nel mondo del design. Questo approccio proattivo verso l’innovazione e l’estetica culmina nel 1972, quando Abet Laminati diventa la prima azienda a partecipare alla mostra sul design italiano organizzata dal MoMA di New York, portando il design italiano al riconoscimento internazionale.

Gli anni ‘70 e ‘80 segnano un periodo di grande fermento creativo per Abet Laminati, grazie a collaborazioni con importanti figure del design italiano come Andrea Branzi, Clino Trini Castelli ed Ettore Sottsass. Queste partnership rafforzano il legame dell’azienda con i movimenti d’avanguardia come Alchimia¹ e Memphis²,

¹ Alchimia è stato un collettivo di design fondato alla fine degli anni ‘70 in Italia, noto per il suo approccio sperimentale e rivoluzionario nel campo del design. Il gruppo, guidato da Alessandro Mendini, si è posto l’obiettivo di superare i confini del modernismo, introducendo un’estetica più espressiva e concettuale. Alchimia ha svolto un ruolo cruciale nella nascita del movimento postmoderno nel design italiano, influenzando profondamente la cultura visiva degli anni ‘80 e oltre.

² Memphis è un collettivo di design fondato nel 1980 a Milano da Ettore Sottsass, insieme a un gruppo di giovani designer e architetti. Il gruppo

Storie di Formazione 2025

contribuendo a ridefinire l'estetica del design contemporaneo. Nel 1987, Abet Laminati raggiunge un traguardo importante con l'assegnazione del primo Compasso d'Oro ADI per il Diafos³, un laminato traslucido innovativo che rappresenta un punto di svolta nella storia dell'azienda.

Negli anni '90, Abet Laminati raggiunge importanti traguardi e si afferma ulteriormente nel panorama del design internazionale. Nel 1990, l'azienda riceve il prestigioso Premio Europeo di Design⁴ e lancia la serie Colori Uniti, selezionati da Ettore Sottsass. Nel 1992, partecipa a due importanti mostre: "Technique Discrete" al Louvre, curata da Achille Castiglioni e Michele De Lucchi, e "Swatch Emotion" a Torino, curata da Alessandro Mendini. Nel 1993, Abet Laminati espande i suoi stabilimenti per la produzione del nuovo Tefor® e vede il MEG scelto da Alessandro Mendini per il Groninger Museum in Olanda. Nel 1996, l'azienda diventa la prima a produrre laminato in stampa digitale, segnando un altro importante passo avanti nell'innovazione tecnologica e nel design.

Negli anni 2000, ABET Laminati consolida il suo ruolo di leader nel settore, segnando diverse tappe fondamentali. Dopo aver ricevuto il Compasso d'Oro ADI alla Carriera nel 2001 e aver lanciato la collezione "Colours and Textures" curata da Paola Navone, l'azienda continua ad innovare.

Nel 2003, ABET introduce il MEG (Materiale Ecologico Garantito), un laminato ecocompatibile per applicazioni esterne, che riflette l'impegno dell'azienda verso la sostenibilità. Questo periodo vede anche la nascita della collezione "Digitalia", che esplora le potenzialità della stampa digitale nel laminato, consolidando ulteriormente l'immagine di ABET come pioniere nell'uso delle tecnologie innovative.

Nel 2008, ABET Laminati celebra il suo 50° anniversario, un traguardo che viene commemorato con una serie di eventi e nuove collezioni che continuano a incarnare lo spirito di innovazione e design che ha caratterizzato l'azienda sin dai suoi inizi. Questi anni vedono anche la collaborazione con importanti designer e architetti per progetti internazionali di rilievo, che contribuiscono a rafforzare la presenza globale di ABET Laminati.

Negli anni 2010, Abet Laminati ha continuato a essere un pioniere nel design e nella tecnologia dei laminati. Nel 2010, i laminati Abet vengono scelti per progetti prestigiosi come il complesso Città Ospedaliera di Avellino e l'Expo di Shanghai, con contributi di designer come Ugo Nespolo e Fabio Novembre. Nel 2011, Abet è tra i protagonisti della quarta edizione del Triennale Design Museum.

Nel 2013, Abet Laminati ha inaugurato il Museo Abet Laminati all'interno della sua sede storica di Bra, un tributo a decenni di innovazione e creatività nel campo del design. Il museo non è solo una celebrazione della storia aziendale, ma anche uno spazio che raccoglie e racconta le principali evoluzioni del laminato, dalla sua nascita fino alle più recenti innovazioni. Esso ospita una vasta collezione di materiali, prototipi, e opere d'arte che mostrano come il laminato sia stato utilizzato in vari ambiti, dall'architettura al design d'interni.

L'allestimento del museo è stato concepito per guidare i visitatori attraverso un viaggio immersivo nella storia di Abet Laminati, mostrando le tappe fondamentali che hanno reso l'azienda un punto di riferimento nel settore. I visitatori possono esplorare non solo le applicazioni tecniche dei materiali, ma anche l'influenza culturale di Abet Laminati, con esibizioni che illustrano collaborazioni con designer di fama internazionale come Ettore Sottsass, Alessandro Mendini e molti altri.

è noto per il suo approccio radicale e anticonvenzionale al design, caratterizzato da forme geometriche audaci, colori vivaci e materiali innovativi. Memphis ha sfidato i principi del modernismo, abbracciando l'eclettismo e il kitsch, e ha avuto un impatto duraturo sul design contemporaneo, influenzando tendenze artistiche e culturali degli anni '80 e oltre.

³ Il Compasso d'Oro ADI è uno dei più prestigiosi premi di design a livello internazionale, istituito nel 1954 dall'Associazione per il Disegno Industriale (ADI) in Italia. Nel 1987, Abet Laminati ha ricevuto questo riconoscimento per il Diafos, un laminato traslucido innovativo che ha segnato una svolta significativa nel settore, grazie alla sua combinazione di estetica e funzionalità. Questo premio ha ulteriormente consolidato la reputazione di Abet Laminati come leader nell'innovazione del design industriale.

⁴ Il Premio Europeo di Design è un riconoscimento prestigioso che celebra l'eccellenza nel campo del design industriale a livello europeo. Assegnato a progetti che si distinguono per l'innovazione, la qualità e l'impatto culturale, il premio è considerato uno dei più importanti nel settore, riconoscendo il contributo di designer e aziende che influenzano significativamente il panorama del design. Nel 1990, ABET Laminati ha ricevuto questo onore per il suo impegno nella ricerca estetica e tecnologica.

Storie di Formazione 2025

Il museo rappresenta un luogo di ispirazione per designer, architetti e appassionati, evidenziando l'impegno continuo dell'azienda nell'innovazione e nel rispetto della tradizione, sottolineando come il laminato sia diventato un mezzo espressivo versatile e innovativo.

Nel 2017, Abet Laminati festeggia i suoi 60 anni con l'esposizione "An Imaginary City" alla Triennale di Milano, curata da Paola Navone.

Nel 2020, l'iconico Diafos, il primo laminato traslucido, viene riproposto in chiave contemporanea dai curatori di design Giulio Iacchetti e Matteo Ragni. Nel 2022, Abet lancia la collezione Whimsy, progettata da Arthur Arbesser, e conclude l'acquisizione di Fibresin Inc., leader americano nelle facciate ventilate in HPL, espandendo ulteriormente la sua presenza internazionale. Così, attraverso oltre settant'anni di innovazione e collaborazione con designer di fama mondiale, Abet Laminati ha lasciato un'impronta indelebile nel mondo del design e dell'industria dei laminati.

Il settore dei laminati decorativi ad alta pressione (HPL) è altamente strutturato coinvolgendo diverse fasi della catena del valore. La produzione parte dalla lavorazione delle materie prime, come la carta kraft e le resine, che vengono successivamente trattate per creare laminati resistenti e decorativi. Questi laminati sono destinati a vari settori, tra cui arredamento, architettura, interior design e rivestimenti esterni. Il settore è caratterizzato da una struttura competitiva e in continua evoluzione. Negli ultimi anni, si è assistito a un fenomeno di aggregazione, con aziende che cercano di ottenere economie di scala e vantaggi derivanti dalla massa critica, portando alla creazione di gruppi e aggregati di filiera. Questa tendenza è alimentata dalla necessità di ridurre i costi e migliorare le efficienze di approvvigionamento, produttive e logistiche.

Le aziende operanti in questo settore competono su più fronti: innovazione, qualità del prodotto, sostenibilità, design e personalizzazione. Il mercato è guidato da un crescente bisogno di soluzioni ecocompatibili e da una forte domanda di prodotti che combinino estetica e funzionalità. Per restare competitive, le aziende investono in ricerca e sviluppo, adottando tecnologie avanzate come la stampa digitale e sviluppando materiali che rispondano alle nuove esigenze ambientali e di design.

Nel panorama competitivo, stanno emergendo nuovi player provenienti da paesi emergenti, che si stanno affermando grazie a prezzi altamente competitivi. Questi nuovi concorrenti rappresentano una sfida significativa per le aziende europee, poiché offrono prodotti a costi inferiori con accettabili compromessi in termini di qualità. D'altra parte, la Cina, sebbene abbia un gran numero di produttori di laminati, è maggiormente focalizzata sul mercato locale e non sembra essere interessata a penetrare il mercato europeo in modo significativo.

Abet Laminati si distingue in questo contesto per la sua lunga tradizione di innovazione e la capacità di anticipare le tendenze del mercato. L'azienda è riconosciuta non solo per la qualità dei suoi laminati, ma anche per la sua abilità nel collaborare con rinomati designer e architetti, il che le permette di creare prodotti unici e distintivi. Inoltre, Abet Laminati ha un forte impegno verso la sostenibilità, sviluppando materiali che rispettano l'ambiente senza compromettere le prestazioni estetiche e funzionali.

La posizione competitiva di Abet Laminati è rafforzata dalla sua capacità di operare a livello globale, con una presenza consolidata nei principali mercati internazionali. L'azienda continua a espandere la sua gamma di prodotti, rispondendo alle diverse esigenze dei clienti in vari settori, e mantenendo un ruolo di leadership grazie all'innovazione continua e al rispetto degli standard di eccellenza. In un settore dove la capacità di innovare è fondamentale, Abet Laminati continua a essere un punto di riferimento, offrendo soluzioni che combinano tecnologia avanzata, design raffinato e sostenibilità.

Abet Laminati ha strutturato una rete commerciale e una forza vendita altamente organizzata per supportare la sua presenza globale. L'azienda dispone di filiali e uffici commerciali in vari paesi, tra cui Stati Uniti, Francia, Germania, Spagna, Regno Unito, Russia, e altri mercati strategici in Europa e nel mondo. La rete di vendita è costituita da una combinazione di agenti diretti, distributori autorizzati e partner strategici, che lavorano in sinergia per promuovere i prodotti Abet Laminati a livello internazionale.

Storie di Formazione 2025

Nel 2022, Abet Laminati ha compiuto un passo significativo nella sua espansione globale con l'apertura del primo stabilimento produttivo all'estero, negli Stati Uniti, grazie all'acquisizione di Fiberesin Inc., un'azienda leader nella produzione di facciate ventilate in HPL. Questo plant produttivo consente ad Abet Laminati di rafforzare la sua presenza nel mercato nordamericano, riducendo i tempi di consegna e aumentando la capacità produttiva per soddisfare la domanda crescente in quell'area.

La struttura commerciale di Abet Laminati è sostenuta da un forte impegno verso la formazione continua della forza vendita, che viene costantemente aggiornata sulle ultime innovazioni di prodotto, sulle tendenze del mercato e sulle tecnologie emergenti. Questo approccio permette all'azienda di offrire un servizio di alto livello ai clienti, mantenendo relazioni solide e durature con i partner commerciali e garantendo una copertura capillare nei mercati di riferimento.

La strategia di Abet Laminati si basa su una solida rete commerciale, un'ampia presenza internazionale e una costante attenzione all'innovazione, tutti elementi che contribuiscono a mantenere la sua posizione di leadership nel settore dei laminati decorativi ad alta pressione.

2.2 – Orientamenti strategici e processi d'innovazione

Abet Laminati adotta un approccio strategico complesso e integrato, basato su innovazione tecnologica, espansione internazionale, sostenibilità e collaborazioni di prestigio. Abet Laminati ha saputo trasformare la stampa digitale in uno dei suoi principali vantaggi competitivi, implementando avanzati sistemi automatizzati che consentono la produzione di laminati altamente personalizzati. Grazie a questa tecnologia, l'azienda è in grado di offrire decorazioni su misura, che spaziano da motivi geometrici a complessi disegni fotografici. Questa capacità di personalizzazione permette di rispondere in maniera precisa e flessibile alle esigenze specifiche dei clienti, ampliando notevolmente il ventaglio di opzioni creative disponibili.

La stampa digitale non solo permette di replicare fedelmente qualsiasi immagine o motivo, ma offre anche la possibilità di modificare rapidamente i design senza richiedere tempi di setup complessi. Questo rende il processo produttivo non solo più efficiente, ma anche estremamente versatile. L'approccio innovativo di Abet Laminati consente di creare prodotti unici per progetti su larga scala o per esigenze specifiche, mantenendo al contempo elevati standard di qualità.

Inoltre, la capacità di produrre laminati con decorazioni personalizzate attraverso la stampa digitale apre nuove opportunità di mercato, permettendo all'azienda di rispondere a richieste specifiche da parte di designer e architetti che necessitano di soluzioni tailor-made per progetti esclusivi. Questa flessibilità ha contribuito a posizionare Abet Laminati come leader nel settore della personalizzazione dei laminati, rafforzando la sua competitività a livello globale e ampliando la sua base di clienti.

L'implementazione della stampa digitale, quindi, non solo arricchisce l'offerta di Abet Laminati, ma rappresenta anche una risposta alle tendenze attuali del mercato, dove la personalizzazione e l'unicità dei materiali giocano un ruolo sempre più centrale nelle decisioni di progettazione e acquisto. La capacità di innovare e di adattarsi alle esigenze del mercato permette ad Abet Laminati di continuare a essere un punto di riferimento nel settore dei laminati decorativi, combinando tecnologia all'avanguardia e un'estetica senza compromessi.

In un settore sempre più caratterizzato da tendenze di aggregazione e logiche di scala, Abet Laminati ha adottato strategie mirate a consolidare la propria posizione attraverso l'incremento della massa critica e l'ottimizzazione dell'efficienza produttiva. Consapevole del forte potere negoziale detenuto dai fornitori di materie prime come carta e resina, l'azienda si concentra sull'aumento dei volumi di acquisto per ottenere condizioni di prezzo più favorevoli, riducendo così i costi unitari.

Parallelamente, Abet Laminati ha sviluppato una gestione ottimizzata delle risorse logistiche, finalizzata a diminuire i costi complessivi della supply chain. L'azienda investe in processi produttivi più efficienti, che non solo migliorano la qualità e la rapidità di produzione, ma riducono anche gli sprechi, contribuendo a una gestione più sostenibile delle materie prime. Queste strategie non solo permettono ad Abet Laminati di

Storie di Formazione 2025

rimanere competitiva in un contesto di mercato sempre più complesso, ma le consentono anche di rispondere alle pressioni di un settore dove le economie di scala giocano un ruolo cruciale.

Il rafforzamento della massa critica e l'efficienza logistica sono dunque strumenti essenziali per mantenere una posizione di leadership, riducendo i rischi legati alla volatilità dei prezzi delle materie prime e migliorando la capacità di rispondere in maniera tempestiva alle fluttuazioni del mercato. Grazie a queste iniziative, Abet Laminati non solo ottimizza i propri costi operativi, ma crea anche una maggiore resilienza organizzativa, posizionandosi in modo solido e sostenibile nel panorama internazionale dei laminati decorativi ad alta pressione.

Sostenibilità e innovazione sono elementi fondamentali e interconnessi nella strategia di Abet Laminati. L'azienda si impegna attivamente nella ricerca di soluzioni innovative per superare le sfide ambientali poste dai pannelli HPL, la cui struttura, composta principalmente da carta e resina, rende il riciclaggio un compito complesso. I laboratori di ricerca di Abet Laminati sono concentrati sullo sviluppo di nuovi materiali e processi produttivi che possano rendere questi pannelli riciclabili, contribuendo così a un futuro più sostenibile.

Uno degli obiettivi principali di questa ricerca è la creazione di un laminato che mantenga le prestazioni elevate richieste dal mercato, ma che allo stesso tempo possa essere riciclato in modo efficiente al termine del suo ciclo di vita. Ciò richiede non solo innovazioni nei materiali utilizzati, ma anche l'ideazione di nuovi processi industriali che possano integrare queste soluzioni sostenibili su larga scala. Abet Laminati è consapevole del crescente bisogno di prodotti ecocompatibili e si impegna a essere all'avanguardia in questo campo, dedicando risorse significative alla ricerca e sviluppo per realizzare laminati che possano essere riciclati senza compromessi in termini di qualità o durabilità.

Questa visione a lungo termine rappresenta un elemento cruciale nella missione di Abet Laminati, che punta a coniugare le proprie capacità innovative con la responsabilità ambientale, contribuendo a un settore del design industriale più sostenibile e rispettoso dell'ambiente. L'obiettivo finale è di creare un prodotto che possa integrarsi perfettamente nell'economia circolare, riducendo l'impatto ambientale e rispondendo alle esigenze di un mercato sempre più attento alla sostenibilità.

Infine, l'espansione internazionale è un obiettivo chiave per Abet Laminati. La recente apertura del primo stabilimento produttivo all'estero negli Stati Uniti, attraverso l'acquisizione di Fiberesin Inc., è una risposta strategica alle normative locali, che stanno rendendo sempre più difficile la vendita di prodotti non fabbricati sul territorio americano. Questa espansione non solo rafforza la presenza dell'azienda sul mercato nordamericano, ma ottimizza anche la logistica, riducendo i costi e i tempi di consegna.

Abet Laminati persegue una strategia lungimirante che unisce innovazione, espansione internazionale, efficienza operativa e sostenibilità, garantendo così la sua posizione di leadership nel settore dei laminati decorativi ad alta pressione e rispondendo con successo alle sfide di un mercato globale in continua evoluzione.

2.3 – Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

Abet Laminati ha stabilito obiettivi aziendali chiari che si concentrano su crescita sostenibile, innovazione continua e mantenimento dell'eccellenza nel design e nella qualità dei prodotti. L'azienda mira a consolidare la sua leadership nel mercato globale dei laminati decorativi, espandendo la propria presenza internazionale e adattandosi alle dinamiche di un mercato in continua evoluzione. In questo contesto, l'innovazione tecnologica e la sostenibilità sono pilastri fondamentali, con una particolare attenzione alla creazione di prodotti che rispondano alle richieste di personalizzazione e rispetto ambientale.

Per raggiungere questi obiettivi, il ruolo della formazione è centrale. Abet Laminati investe significativamente nella formazione continua del personale, consapevole che competenze aggiornate e conoscenze approfondite sono essenziali per mantenere il vantaggio competitivo dell'azienda. La formazione non si limita a sviluppare abilità tecniche, ma si estende anche a competenze manageriali, creative e di problem solving, tutte fondamentali per sostenere l'innovazione e affrontare con successo le sfide del mercato.

Storie di Formazione 2025

In questo contesto, si inserisce il piano formativo “Formarsi in Abet 2022”. Questo programma è stato progettato per rispondere alle specifiche esigenze aziendali legate all’ottimizzazione dei processi e al rispetto delle normative di sicurezza. La crescente complessità del contesto aziendale e le richieste sempre più articolate in termini di competenze tecniche e gestionali hanno reso necessario un piano di formazione ampio e diversificato.

Il principale obiettivo del piano “Formarsi in Abet 2022” è stato quello di aggiornare continuamente i dipendenti, garantendo loro le competenze necessarie per affrontare le sfide attuali, con un focus particolare sulla sicurezza e sulla comunicazione interna. A tal fine, sono stati progettati diversi corsi formativi, tra cui “La Comunicazione Efficace per i Capi”, articolato in quattro edizioni, mirato a migliorare le capacità di leadership e comunicazione dei manager. Inoltre, è stata prevista una formazione su strumenti specifici come Google Analytics, per potenziare le competenze digitali e analitiche dei dipendenti, fondamentali per monitorare e ottimizzare le performance aziendali.

Il piano ha previsto anche percorsi formativi dedicati ai dirigenti e ai preposti, con l’obiettivo di rafforzare le competenze in materia di gestione del personale e sicurezza sul lavoro. Questo approccio integrato alla formazione non solo ha risposto alle esigenze immediate dell’azienda, ma ha contribuito anche a creare un ambiente di lavoro più sicuro ed efficiente, rafforzando la cultura aziendale basata sull’apprendimento continuo e sul miglioramento delle competenze.

Attraverso questo piano formativo, Abet Laminati non solo si è preparata a rispondere alle sfide attuali, ma sta costruendo anche una base solida per il successo a lungo termine, assicurandosi che il suo team sia sempre all’avanguardia in termini di conoscenze e abilità, contribuendo così al raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali.

2.4 – Considerazioni riepilogative

Abet Laminati, con una storia radicata nell’innovazione e nella collaborazione con designer di fama internazionale, ha consolidato la sua posizione come leader nel mercato globale dei laminati decorativi ad alta pressione. L’azienda ha saputo adattarsi alle evoluzioni del settore, integrando tecnologie avanzate come la stampa digitale e promuovendo soluzioni sostenibili. Il piano formativo “Formarsi in Abet 2022” ha giocato un ruolo cruciale nel potenziare le competenze del personale, garantendo che l’azienda sia preparata ad affrontare le sfide future. La strategia di Abet Laminati si basa su una combinazione di innovazione, espansione internazionale, e un forte impegno verso la sostenibilità e la formazione continua, elementi che hanno permesso all’azienda di mantenere la sua posizione di leadership e di continuare a guidare il settore verso nuovi orizzonti.

CAPITOLO 3 – IL PIANO FORMATIVO

3.1 – L’analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

Abet Laminati adotta un approccio strutturato per l’analisi del fabbisogno formativo, coinvolgendo sia i responsabili che i dipendenti in un processo partecipativo. Ogni anno, viene inviato un questionario ai responsabili, che hanno il compito di compilare e condividere i risultati con i loro team. Questo strumento permette di raccogliere direttamente dalle varie funzioni aziendali le esigenze di sviluppo e le richieste specifiche di formazione.

Il processo di analisi del fabbisogno si arricchisce ulteriormente attraverso il confronto con le parti sociali, che avviene tramite riunioni periodiche. Questi incontri consentono di discutere e integrare le necessità emerse dal questionario, considerando anche le prospettive dei dipendenti e degli stakeholder esterni. Il risultato è un piano formativo che riflette sia le esigenze operative dell’azienda che le aspettative del personale.

Un altro elemento chiave nella definizione del fabbisogno formativo è il performance management individuale. Al termine del ciclo di valutazione degli obiettivi, vengono analizzati i gap di competenze emersi e raccolti feedback specifici, che vanno a integrare il piano di sviluppo delle competenze sia a livello personale che di team. Questi input vengono utilizzati per aggiornare e affinare il questionario annuale, assicurando che le attività formative siano sempre allineate alle reali esigenze aziendali.

Un esempio concreto di come questo processo si traduca in azioni formative è il corso “La Comunicazione Efficace per i Capi”. Questo programma nasce come continuazione dei precedenti corsi di Programmazione Neuro-Linguistica (PNL) rivolti a quadri e dirigenti, inserendosi in un percorso di crescita professionale mirato. Il corso è stato progettato per far fronte all’imminente turnover aziendale, offrendo ai capi reparto e ai responsabili una solida base nella comunicazione, essenziale per garantire una transizione fluida. L’esigenza di questo corso è emersa anche dall’osservazione di errori di comunicazione riscontrati in passato, evidenziando la necessità di rafforzare le competenze comunicative a livello manageriale.

Grazie a questa metodologia strutturata di analisi del fabbisogno, Abet Laminati è in grado di pianificare processi formativi di aggiornamento continuo in modo mirato ed efficace. Tale analisi costituisce una base solida per la successiva fase di progettazione, assicurando che i programmi formativi siano strettamente allineati con le reali esigenze dell’organizzazione. Nel capitolo successivo, approfondiremo come questa attenta valutazione del fabbisogno informi e guidi la progettazione dei percorsi formativi, contribuendo al successo complessivo delle iniziative di sviluppo delle competenze.

3.2 – Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti

Il processo formativo adottato da Abet Laminati è il risultato di un’accurata progettazione e di una stretta collaborazione con una società esterna altamente specializzata nelle competenze soft, che conosce profondamente la struttura aziendale e l’evoluzione dei suoi dipendenti. Questo rapporto di lunga data ha permesso di sviluppare corsi estremamente personalizzati, allineati alle specifiche esigenze dell’azienda e in grado di rispondere efficacemente alle sfide interne.

Uno degli esempi più significativi è il corso sulla “Comunicazione Efficace per i Capi”, che nasce come evoluzione di un precedente corso di Programmazione Neuro-Linguistica (PNL) di 24 ore. Quest’ultimo sarebbe stato eccessivamente impegnativo per i partecipanti di questo nuovo percorso, portando alla decisione di rivedere l’intero approccio formativo. L’obiettivo della nuova progettazione era quindi di snellire il corso, rendendolo più incisivo e meglio adattato alle esigenze dei capi reparto e dei responsabili, molti dei quali non avevano mai ricevuto una formazione specifica sulla comunicazione.

La progettazione di questi corsi ha coinvolto attivamente l’azienda, che ha collaborato strettamente con la società esterna per individuare le tematiche principali da trattare. Questa partecipazione ha garantito che il contenuto del corso fosse altamente rilevante e rispondente alle necessità operative quotidiane. Il corso è stato

Storie di Formazione 2025

organizzato in più edizioni, con l'obiettivo di raggiungere un ampio numero di partecipanti e di assicurare che ciascuno potesse trarre il massimo beneficio dall'esperienza formativa.

I docenti, già conosciuti e apprezzati in azienda per la loro competenza, hanno utilizzato una varietà di metodologie didattiche per coinvolgere i partecipanti e facilitare l'apprendimento. Le lezioni frontali in aula hanno costituito la base della trasmissione dei contenuti teorici, fornendo ai partecipanti le conoscenze fondamentali e un quadro strutturato delle tematiche trattate. Tuttavia, per garantire un apprendimento più interattivo e applicabile alle specifiche realtà aziendali, queste lezioni sono state integrate da tavole rotonde, in cui i partecipanti hanno avuto l'opportunità di discutere e confrontarsi su situazioni pratiche e casi reali. Questo formato ha favorito il dialogo e lo scambio di esperienze tra i partecipanti, arricchendo la comprensione collettiva delle sfide comuni e delle soluzioni possibili.

Le sessioni di domande e risposte (Q&A) hanno ulteriormente potenziato l'efficacia del corso, permettendo ai partecipanti di chiarire dubbi, esplorare in profondità temi specifici e ricevere feedback immediato dai docenti. Queste sessioni hanno reso il corso altamente dinamico e adattabile, consentendo ai formatori di apportare modifiche al programma in corso d'opera, in risposta alle esigenze emerse. Questo approccio interattivo ha non solo migliorato l'engagement dei partecipanti, ma ha anche assicurato che il contenuto del corso fosse rilevante e direttamente applicabile alle loro attività quotidiane.

Una delle caratteristiche distintive del corso è stata la sua flessibilità e capacità di adattamento continuo. Durante ogni sessione, i formatori non si sono limitati a seguire un programma rigido, ma hanno invece modulato i contenuti in tempo reale in base alle esigenze emergenti dei partecipanti. Le domande sollevate dai partecipanti hanno spesso rivelato aree di interesse specifico o sfide pratiche non previste inizialmente. In risposta, i docenti hanno personalizzato gli approfondimenti, focalizzandosi su tematiche particolarmente rilevanti per il gruppo, e aggiungendo esempi o casi studio pertinenti. Questo approccio dinamico ha permesso di creare un percorso formativo altamente mirato, in cui ogni partecipante ha potuto trovare risposte concrete ai propri bisogni professionali. La personalizzazione continua ha reso il corso non solo un momento di apprendimento, ma anche uno spazio di dialogo costruttivo, in cui le esperienze individuali si sono trasformate in opportunità collettive di crescita.

Un altro aspetto cruciale del corso è stata la composizione delle classi, che includevano dipendenti provenienti da diversi reparti. Questa scelta si è rivelata particolarmente utile per favorire una maggiore comprensione reciproca tra colleghi, permettendo ai partecipanti di acquisire una visione più ampia delle problematiche affrontate dagli altri reparti e di sviluppare una maggiore empatia e collaborazione.

La calendarizzazione del corso è stata studiata con grande attenzione per minimizzare l'impatto sulle operazioni aziendali. Data la difficoltà di fermare i capi reparto per lunghe sessioni, il corso è stato suddiviso in "pillole" di due ore, con un incontro al mese per quattro mesi. Questa soluzione ha reso la partecipazione al corso più ergonomica e compatibile con gli impegni lavorativi, e si è dimostrata molto efficace, ottenendo feedback positivi dai partecipanti.

La valutazione degli esiti del corso è stata altrettanto rigorosa. Sono stati utilizzati diversi strumenti, tra cui test di gradimento per misurare la soddisfazione dei partecipanti, test teorici per valutare l'acquisizione delle competenze, e feedback individuali per raccogliere suggerimenti e osservazioni personali. Questi dati sono stati fondamentali per monitorare l'efficacia del corso e per pianificare eventuali percorsi di approfondimento negli anni successivi, assicurando così un miglioramento continuo delle competenze interne.

3.3 – Considerazioni riepilogative

La progettazione del piano formativo di Abet Laminati ha seguito un percorso attentamente strutturato, che ha visto l'analisi dei fabbisogni come punto di partenza fondamentale. Questa analisi ha permesso di identificare con precisione le competenze da sviluppare, facilitando la creazione di corsi formativi su misura. La collaborazione con partner esterni, profondamente integrati nella realtà aziendale, ha garantito che ogni fase della progettazione fosse attentamente calibrata per rispondere alle esigenze operative e strategiche

Storie di Formazione 2025

dell'azienda. L'intero processo è stato caratterizzato da un elevato grado di personalizzazione, con una continua attenzione ai dettagli per assicurare che i contenuti formativi fossero non solo pertinenti, ma anche altamente efficaci nel contesto specifico di Abet Laminati.

CAPITOLO 4 – L’IMPATTO DELLA FORMAZIONE

4.1 – L’impatto della formazione

L’analisi dell’impatto delle azioni formative implementate presso Abet Laminati ha messo in evidenza significativi cambiamenti e miglioramenti nelle dinamiche aziendali, in particolare a seguito del corso sulla “Comunicazione per i Capi.” Questo corso, parte fondamentale del piano formativo, ha generato un impatto diffuso e tangibile non solo tra i partecipanti diretti, ma anche all’interno dei reparti coinvolti, contribuendo così al raggiungimento degli obiettivi strategici dell’impresa.

Uno dei principali risultati emersi dalla formazione è stato il significativo miglioramento delle capacità comunicative e relazionali, sia tra i responsabili che tra i dipendenti. Molti responsabili hanno riferito di aver osservato trasformazioni rilevanti nei comportamenti dei loro collaboratori, notando una maggiore apertura al dialogo e una riduzione della reattività impulsiva. Ad esempio, un dipendente precedentemente noto per rispondere impulsivamente e senza ascoltare gli altri, ha dimostrato un cambiamento radicale. Ora è più riflessivo e disponibile ad ascoltare le opinioni altrui, il che ha migliorato non solo le sue interazioni individuali, ma ha anche contribuito a creare un ambiente di lavoro più collaborativo e armonioso all’interno del suo team. Questa trasformazione ha avuto un impatto profondo sul clima lavorativo generale. I dipendenti hanno iniziato a comunicare in modo più efficace, scambiandosi idee e feedback in modo costruttivo, il che ha facilitato la risoluzione dei problemi e la collaborazione. Il miglioramento delle capacità relazionali ha inoltre portato a una maggiore coesione all’interno dei team, con un aumento della fiducia reciproca e una riduzione delle tensioni. Questo ha permesso ai team di lavorare in modo più sinergico, affrontando le sfide con un approccio più unito e collaborativo.

La crescita delle competenze comunicative ha anche avuto un effetto positivo sulla produttività. Quando i dipendenti e i responsabili comunicano in modo chiaro e rispettoso, le informazioni vengono trasmesse con maggiore precisione e tempestività, riducendo gli errori e aumentando l’efficienza operativa. In questo contesto, i miglioramenti osservati nelle capacità comunicative non solo hanno elevato il livello di interazione personale, ma hanno anche contribuito a un significativo miglioramento delle performance complessive dei team, favorendo il raggiungimento degli obiettivi aziendali in maniera più efficace e armoniosa. Il miglioramento delle capacità comunicative ha quindi avuto un effetto a cascata, non solo migliorando le relazioni interpersonali, ma anche potenziando l’efficacia del lavoro di squadra e contribuendo al raggiungimento degli obiettivi strategici dell’azienda in modo più armonioso e integrato.

Il corso ha avuto un impatto significativo nel superare pregiudizi e nel valorizzare le idee degli altri. I partecipanti hanno appreso quanto sia cruciale non dare nulla per scontato nelle interazioni quotidiane e si sono impegnati consapevolmente a comprendere e rispettare le prospettive altrui. Questo cambiamento di atteggiamento ha portato a una riduzione delle barriere comunicative e a un ambiente lavorativo più inclusivo, dove le opinioni di tutti vengono ascoltate e apprezzate. Di conseguenza, le relazioni interpersonali si sono rafforzate, facilitando una collaborazione più efficace e armoniosa tra colleghi. Il superamento dei pregiudizi ha inoltre aperto la strada a una maggiore creatività e innovazione. I partecipanti, riconoscendo il valore delle diverse opinioni, hanno iniziato a considerare le idee altrui come risorse preziose piuttosto che come ostacoli. Questo ha stimolato un clima di fiducia reciproca, dove le persone si sentono più libere di esprimere le proprie idee senza timore di essere giudicate. Di conseguenza, il flusso di comunicazione è diventato più fluido e trasparente, permettendo di affrontare le sfide lavorative con un approccio più collaborativo e integrato. Inoltre, il corso ha sensibilizzato i partecipanti sull’importanza di una comunicazione empatica e rispettosa, capace di riconoscere e valorizzare le differenze individuali. Questa consapevolezza ha contribuito a creare un ambiente in cui la diversità di pensiero è vista come un valore aggiunto, capace di arricchire il processo decisionale e di migliorare i risultati complessivi. Grazie a questa nuova attitudine, i team hanno potuto lavorare in modo più coeso, sfruttando al meglio le competenze e le esperienze di ciascun membro.

Storie di Formazione 2025

Un cambiamento particolarmente rilevante riguarda la gestione del feedback all'interno dell'azienda. Prima della formazione, molti responsabili si limitavano a segnalare gli errori senza fornire ulteriori spiegazioni, creando spesso incomprensioni e frustrazioni tra i dipendenti. La formazione ha introdotto un nuovo approccio, in cui i responsabili non solo segnalano gli errori, ma spiegano anche in dettaglio il motivo dell'errore e come evitarlo in futuro. Questa nuova pratica ha trasformato il feedback in uno strumento di crescita e miglioramento continuo, creando un ambiente più aperto e trasparente. L'introduzione di questo metodo ha migliorato notevolmente la comprensione all'interno dei team. I dipendenti ora ricevono feedback che non è solo correttivo, ma anche formativo, offrendo loro indicazioni concrete su come migliorare le loro prestazioni. Questo ha portato a un aumento della motivazione e della fiducia tra i membri del team, che si sentono supportati nel loro percorso di sviluppo professionale. Inoltre, questa nuova modalità di gestione del feedback ha contribuito a creare un clima di lavoro più positivo. I dipendenti non vedono più il feedback come una critica sterile, ma come un'opportunità per apprendere e crescere. Questo ha incentivato una cultura del miglioramento continuo, in cui ogni errore viene visto come un'occasione per acquisire nuove competenze e migliorare le performance complessive. La capacità dei responsabili di fornire feedback chiari e costruttivi ha anche migliorato la qualità del lavoro prodotto. Quando i dipendenti comprendono esattamente cosa è andato storto e come correggere l'errore, sono in grado di applicare immediatamente le correzioni, riducendo la probabilità di errori futuri. Questo ciclo virtuoso di apprendimento e applicazione ha portato a un costante miglioramento delle performance aziendali, contribuendo a raggiungere gli obiettivi strategici dell'azienda con maggiore efficienza.

La formazione ha giocato un ruolo cruciale nel sensibilizzare i capi sull'importanza di considerare il contesto emotivo e operativo dei dipendenti prima di formulare richieste o impartire istruzioni. In passato, le richieste venivano spesso fatte senza considerare lo stato d'animo o il carico di lavoro attuale del destinatario, il che poteva generare incomprensioni e tensioni. Attraverso il corso, i responsabili hanno acquisito la capacità di valutare attentamente il momento più opportuno per comunicare, prendendo in considerazione non solo l'urgenza della richiesta, ma anche il benessere e la disponibilità del dipendente. Questo approccio più riflessivo e empatico ha trasformato le dinamiche di comunicazione all'interno dell'azienda. I capi ora si preoccupano di osservare segnali non verbali, come l'espressione facciale e il linguaggio del corpo, per capire se il momento è adatto per una conversazione o una richiesta. Inoltre, sono più attenti a scegliere il mezzo di comunicazione più adeguato, optando talvolta per un'email o una telefonata piuttosto che un incontro faccia a faccia, a seconda delle circostanze. L'adozione di queste pratiche ha portato a una comunicazione più efficace, riducendo significativamente le tensioni e i malintesi tra i membri del team. Questo miglioramento ha avuto un impatto diretto sull'efficienza operativa, poiché le informazioni vengono trasmesse in modo più chiaro e tempestivo, e le istruzioni sono meglio comprese e attuate. Inoltre, il benessere dei dipendenti è migliorato, poiché si sentono più rispettati e valorizzati, contribuendo a creare un ambiente di lavoro più sereno e produttivo. I benefici della formazione sono stati particolarmente evidenti tra i capi degli uffici amministrativi e finanziari, che hanno sottolineato l'importanza di una comunicazione chiara e accurata in contesti operativi complessi e delicati. Questi beneficiari hanno riconosciuto come la capacità di instaurare un rapporto di fiducia, di ascoltare attivamente e di promuovere un dialogo bidirezionale sia fondamentale per evitare incomprensioni e per mantenere un ambiente di lavoro positivo e produttivo. Grazie alla formazione, riportano di aver potuto sviluppare competenze essenziali per gestire meglio le comunicazioni all'interno dei loro team e con altre funzioni aziendali. Hanno imparato che una comunicazione efficace non si limita alla trasmissione di informazioni, ma richiede una gestione attenta delle interazioni, in cui il feedback è centrale e le opinioni di tutti i membri del team sono considerate. Questo approccio ha contribuito a prevenire malintesi, a risolvere i problemi in modo più rapido e a migliorare la fluidità del flusso di lavoro.

In particolare, hanno appreso l'importanza di essere trasparenti e precisi nelle loro comunicazioni, garantendo che le informazioni siano comprese correttamente e che i loro messaggi siano accolti con chiarezza. Questo

Storie di Formazione 2025

ha portato a un rafforzamento delle relazioni professionali e a una maggiore coesione all'interno dei team, creando un ambiente di lavoro più sereno e collaborativo, in cui ogni membro si sente valorizzato e ascoltato. Anche nei reparti produttivi, i partecipanti alla formazione hanno riscontrato benefici concreti che hanno migliorato significativamente la qualità delle relazioni e la gestione delle dinamiche di squadra. Uno degli aspetti fondamentali appresi è stata l'importanza di motivare i sottoposti attraverso una comunicazione efficace, particolarmente cruciale nei momenti difficili in cui il morale del team può essere messo alla prova. I partecipanti hanno compreso che il modo in cui si comunica può fare una grande differenza, non solo nelle parole scelte, ma anche nel linguaggio non verbale utilizzato. Essi hanno imparato a essere più consapevoli delle loro espressioni facciali, del tono di voce e del linguaggio del corpo, riconoscendo come questi elementi possano influenzare la ricezione del messaggio da parte dei sottoposti. Questa consapevolezza ha permesso loro di comunicare in modo più autentico e rispettoso, rafforzando la fiducia e la coesione all'interno del team. Inoltre, la formazione ha potenziato la loro capacità di mediare e gestire i conflitti. Hanno appreso l'importanza di essere diretti ma al tempo stesso rispettosi, riuscendo così a mantenere l'autorità necessaria senza compromettere le relazioni con i propri subordinati. Questo equilibrio è stato essenziale per migliorare non solo le relazioni con i membri del team, ma anche quelle con i superiori, con i quali ora sono in grado di comunicare in modo più chiaro e efficace, contribuendo a un ambiente di lavoro più armonioso e produttivo. Questi miglioramenti hanno avuto un impatto positivo sull'intero reparto, portando a una maggiore efficienza operativa e a un clima lavorativo più sereno, dove i dipendenti si sentono più motivati e coinvolti nelle attività quotidiane. La capacità di comunicare in modo efficace e di gestire le relazioni con cura ha dunque contribuito a un incremento complessivo delle performance aziendali.

Per chi si trovava alla prima esperienza come capo, il corso si è rivelato estremamente prezioso, grazie in particolare alla sua struttura in "pillole" mensili. Questo formato ha permesso ai partecipanti di assimilare gradualmente i concetti chiave e di metterli in pratica nel corso del tempo, evitando di sovraccaricarli di informazioni e consentendo loro di riflettere su quanto appreso tra una sessione e l'altra. I nuovi capi hanno potuto affrontare le sfide del loro ruolo con una preparazione più solida, sentendosi supportati in un percorso di apprendimento progressivo. La gradualità del corso ha facilitato l'integrazione delle nuove competenze nella loro routine quotidiana, permettendo loro di applicare i concetti appresi in situazioni reali e di sperimentare direttamente i benefici delle nuove tecniche di gestione. Uno degli aspetti più rilevanti appresi dai partecipanti è stata l'importanza del feedback all'interno del team. Hanno riconosciuto che il feedback non è solo uno strumento per risolvere problemi, ma anche un mezzo per valorizzare la creatività e il know-how di tutti i membri del gruppo. Attraverso un feedback costruttivo e continuo, i nuovi capi hanno imparato a creare un ambiente di lavoro in cui ogni dipendente si sente apprezzato e incoraggiato a contribuire con idee e soluzioni innovative. Questa consapevolezza ha trasformato il loro approccio alla leadership, portandoli a promuovere un clima di apertura e collaborazione. Hanno iniziato a vedere il feedback come un'opportunità per rafforzare le relazioni all'interno del team, migliorare le performance collettive e sviluppare un senso di appartenenza tra i dipendenti. Questo cambiamento ha non solo facilitato la gestione quotidiana, ma ha anche contribuito a costruire team più coesi e motivati, capaci di affrontare le sfide aziendali con maggiore sicurezza e creatività. Infine, i partecipanti hanno particolarmente apprezzato l'atmosfera creata dal docente durante il corso. La sua capacità di mettere tutti a proprio agio ha contribuito a creare un ambiente di apprendimento sereno e partecipativo, in cui i partecipanti si sono sentiti liberi di esprimersi e di interagire attivamente. Questo approccio ha facilitato non solo la comprensione dei concetti, ma anche l'applicazione pratica delle nozioni apprese. Il numero ridotto di partecipanti per sessione ha ulteriormente potenziato l'efficacia della formazione. Questo formato più intimo ha permesso un rapporto diretto e personale con il docente, che ha potuto dedicare maggiore attenzione a ciascun partecipante, rispondendo alle domande e adattando il contenuto alle esigenze specifiche del gruppo. Questa interazione ravvicinata ha massimizzato i benefici della formazione, garantendo che ogni partecipante potesse trarre il massimo dall'esperienza, assimilando i concetti in modo più profondo e immediato. Inoltre, il clima di fiducia instaurato dal docente ha incoraggiato un confronto aperto tra i

Storie di Formazione 2025

partecipanti, favorendo lo scambio di idee e il supporto reciproco. Questo ha trasformato le sessioni di formazione in un vero e proprio laboratorio di apprendimento collaborativo, dove l'esperienza e le conoscenze di ciascuno hanno arricchito il percorso formativo. Complessivamente, l'efficacia del docente, combinata con il formato del corso, ha reso l'esperienza formativa non solo utile, ma anche piacevole e motivante per tutti i partecipanti.

In sintesi, la formazione ha avuto un impatto profondo e diffuso su Abet Laminati, migliorando le competenze comunicative e relazionali dei dipendenti e favorendo un clima di lavoro più aperto e collaborativo. Questi miglioramenti hanno non solo soddisfatto gli obiettivi formativi prefissati, ma hanno anche contribuito al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'azienda, dimostrando l'importanza e l'efficacia di un investimento continuo nella formazione del personale.

4.2 – Considerazioni riepilogative

La formazione realizzata attraverso il piano formativo ha avuto un impatto profondo e diffuso su Abet Laminati, elevando significativamente le competenze comunicative e relazionali dei dipendenti. Questo ha portato a un clima di lavoro più aperto e collaborativo, dove il dialogo e la comprensione reciproca sono diventati pilastri fondamentali. Tali miglioramenti non solo hanno soddisfatto pienamente gli obiettivi formativi prefissati, ma hanno anche giocato un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi strategici dell'azienda. L'esperienza ha dimostrato l'importanza e l'efficacia di un investimento continuo nella formazione del personale. L'impatto della formazione si è manifestato su più livelli, con effetti positivi che vanno oltre l'acquisizione di competenze specifiche. I dipendenti hanno sviluppato una maggiore capacità di ascolto e di gestione delle relazioni, migliorando non solo le loro performance individuali, ma anche la qualità del lavoro di squadra. La formazione ha creato le condizioni per una maggiore coesione tra i team, promuovendo un ambiente in cui le idee possono essere condivise liberamente e le decisioni vengono prese in modo più consapevole e partecipato. Questo processo di miglioramento ha avuto ripercussioni dirette sugli obiettivi strategici di Abet Laminati. Grazie alla maggiore efficacia comunicativa e alla capacità di gestire le relazioni in modo più costruttivo, l'azienda ha potuto ottimizzare i processi decisionali e migliorare la produttività complessiva. L'investimento nella formazione si è rivelato non solo un valore aggiunto per i dipendenti, ma anche un fattore determinante per il successo aziendale nel lungo termine.

CAPITOLO 5 – CONCLUSIONI

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

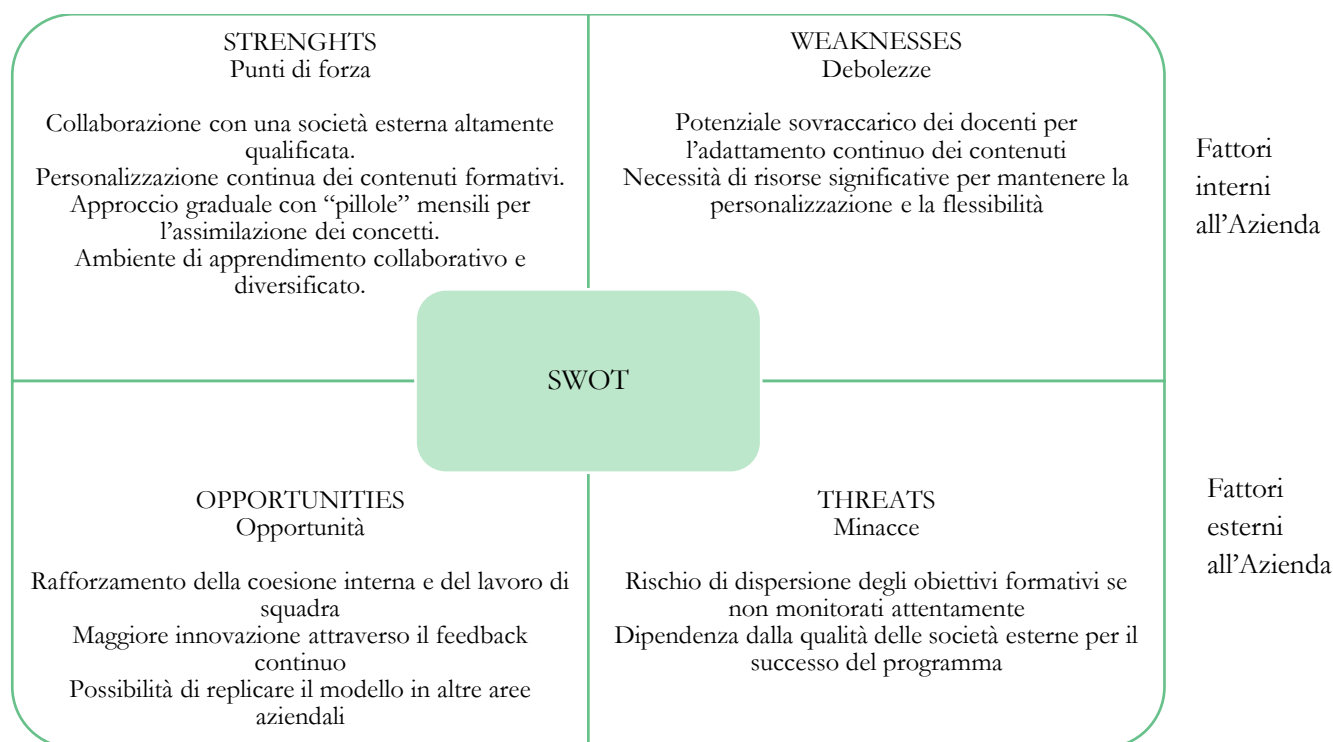
Diversi elementi chiave hanno contribuito in modo significativo al successo della formazione in Abet Laminati.

- Collaborazione strategica con una società esterna. Uno dei fattori chiave che ha influito positivamente sulla formazione in Abet Laminati è stata la stretta collaborazione con una società esterna altamente qualificata, che possiede una profonda conoscenza della struttura e delle dinamiche aziendali. Questa partnership ha permesso di sviluppare corsi su misura, perfettamente allineati alle esigenze specifiche dell'organizzazione. La conoscenza approfondita dell'azienda da parte della società esterna ha facilitato l'adattamento continuo del programma formativo, garantendo che ogni sessione fosse rilevante e mirata a rispondere alle necessità operative emergenti. Grazie a questa collaborazione, è stato possibile personalizzare i contenuti della formazione in tempo reale, assicurando che le attività proposte fossero sempre pertinenti e potessero affrontare le sfide specifiche che i dipendenti e i responsabili si trovano ad affrontare. Questa flessibilità ha reso la formazione non solo più efficace, ma anche strettamente integrata con gli obiettivi strategici dell'azienda, permettendo a Abet Laminati di ottenere il massimo ritorno dall'investimento formativo.
- Approccio graduale con “pillole” formative mensili. Un altro fattore determinante che ha contribuito al successo della formazione in Abet Laminati è stata la scelta strategica di strutturare il corso in “pillole” mensili, anziché concentrarlo in poche sessioni intensive. Questo approccio ha permesso ai partecipanti di assimilare gradualmente i concetti, evitando il sovraccarico di informazioni che spesso può ostacolare l'apprendimento efficace. Il ritmo diluito ha dato ai partecipanti il tempo necessario per riflettere su quanto appreso e applicare le nuove competenze tra una sessione e l'altra. Questa pratica non solo ha garantito un assorbimento più profondo delle nozioni, ma ha anche facilitato un apprendimento più pratico e concreto, permettendo ai dipendenti di sperimentare e consolidare le abilità apprese in un contesto reale, incrementando così l'efficacia complessiva del processo formativo.
- Classe a numero ridotto. Il numero ridotto di partecipanti per sessione ha rappresentato un ulteriore elemento positivo nel processo formativo. Le classi meno numerose hanno consentito un'interazione più diretta e personalizzata tra i partecipanti e il docente, creando un ambiente di apprendimento intimo e produttivo. Questa configurazione ha permesso di affrontare in modo approfondito le specifiche problematiche e le domande individuali, migliorando significativamente la qualità complessiva del percorso formativo. Grazie a questo formato, i partecipanti hanno avuto l'opportunità di ricevere un'attenzione mirata, che ha facilitato una comprensione più profonda dei contenuti e ha reso possibile un confronto più aperto e costruttivo. Il docente è stato in grado di adattare il ritmo e i contenuti delle lezioni in base alle esigenze del gruppo, rispondendo tempestivamente alle richieste e alle preoccupazioni dei partecipanti. Questo approccio ha non solo rafforzato l'efficacia dell'apprendimento, ma ha anche contribuito a creare un clima di fiducia e collaborazione all'interno delle sessioni, favorendo un'esperienza formativa più coinvolgente e soddisfacente per tutti i partecipanti.
- Atmosfera creata dai docenti. L'atmosfera creata dai docenti è stata un fattore cruciale nel successo della formazione in Abet Laminati. I formatori, fin dalle prime sessioni, sono riusciti a mettere i partecipanti a proprio agio, favorendo un ambiente aperto e partecipativo. Questo clima di fiducia ha incoraggiato l'interazione e la condivisione di esperienze, elementi essenziali per un apprendimento profondo ed efficace. I partecipanti, sentendosi liberi di esprimersi e di confrontarsi, hanno potuto esplorare e assimilare i concetti in modo più approfondito. L'ambiente così creato non solo ha facilitato

Storie di Formazione 2025

l'acquisizione delle competenze, ma ha anche reso la formazione un'esperienza piacevole e coinvolgente. L'assenza di barriere comunicative tra i partecipanti e i docenti ha permesso di affrontare temi complessi con maggiore serenità, favorendo un apprendimento collaborativo e una crescita collettiva. La capacità dei docenti di creare un contesto sicuro e accogliente ha trasformato le sessioni in momenti di confronto costruttivo, dove ogni partecipante ha potuto contribuire attivamente, arricchendo il processo formativo con le proprie esperienze e prospettive.

Figura 1 – Analisi SWOT del piano formativo



5.2 – Le buone prassi formative aziendali

Abet Laminati ha implementato diverse buone prassi che hanno notevolmente rafforzato l'efficacia della formazione aziendale.

- **Analisi dei fabbisogni formativi.** Una delle pratiche più significative adottate da Abet Laminati è l'analisi preliminare dei fabbisogni formativi, un processo che ha garantito che i corsi fossero progettati per rispondere in modo mirato e specifico alle reali necessità dell'organizzazione. Questa analisi dettagliata ha permesso di identificare con precisione le competenze chiave da sviluppare, assicurando che ogni intervento formativo fosse strettamente allineato con gli obiettivi strategici dell'azienda. Il risultato è stato un piano di formazione altamente efficace, capace di affrontare direttamente le sfide operative e di promuovere la crescita continua dei dipendenti in linea con le esigenze aziendali. Grazie a questa metodologia, Abet Laminati ha potuto orientare le risorse formative verso aree critiche, evitando dispersioni di tempo e risorse su competenze non essenziali. L'analisi preliminare ha anche favorito una maggiore consapevolezza tra i dipendenti riguardo alle aspettative aziendali, facilitando un impegno più attivo e mirato durante i corsi. In questo modo, l'azienda ha potuto garantire che la formazione non fosse solo un adempimento formale, ma un vero e proprio strumento strategico per migliorare la

Storie di Formazione 2025

performance individuale e collettiva, in sintonia con la visione e gli obiettivi a lungo termine dell'organizzazione.

- Adattamento e personalizzazione dei contenuti ongoing. Un'altra prassi efficace adottata da Abet Laminati è stata la personalizzazione continua del contenuto formativo durante le sessioni, dimostrando una notevole flessibilità nel rispondere alle esigenze emergenti dei partecipanti. Questo approccio ha permesso di rendere la formazione non solo più rilevante, ma anche immediatamente applicabile nel contesto lavorativo quotidiano. Grazie a questa dinamica, i formatori hanno potuto adattare in tempo reale il programma didattico, rispondendo prontamente a domande specifiche e affrontando problematiche pratiche sollevate durante le sessioni. Ciò ha garantito che ogni incontro fosse pienamente utile e pertinente, mantenendo alto l'interesse e l'engagement dei partecipanti. La capacità di modificare e aggiornare i contenuti formativi in base alle interazioni con i partecipanti ha trasformato la formazione in un processo bidirezionale, dove l'apprendimento non era semplicemente passivo, ma piuttosto un dialogo continuo. Questa personalizzazione ha favorito un ambiente di apprendimento dinamico e partecipativo, in cui i dipendenti non solo ricevevano informazioni, ma contribuivano attivamente al loro sviluppo, portando esempi concreti e problematiche reali. In questo modo, la formazione è stata vissuta come uno strumento pratico e immediatamente utile, in grado di rispondere ai bisogni concreti dell'azienda e dei suoi dipendenti, rendendola un pilastro fondamentale per il miglioramento delle performance aziendali e per l'adattamento rapido alle sfide del mercato.
- Metodologie didattiche diversificate. L'integrazione di metodologie didattiche diversificate ha significativamente arricchito l'esperienza formativa offerta da Abet Laminati. L'azienda ha sapientemente combinato lezioni frontali, tavole rotonde e sessioni di domande e risposte (Q&A), creando un ambiente di apprendimento completo e dinamico. Le lezioni frontali hanno fornito una solida base teorica, mentre le tavole rotonde hanno incoraggiato il dialogo e lo scambio di idee tra i partecipanti, permettendo di confrontarsi su situazioni pratiche e reali. Questa varietà di approcci ha stimolato l'interazione attiva tra i partecipanti, contribuendo a una comprensione più approfondita dei contenuti. Le sessioni di Q&A, in particolare, hanno offerto l'opportunità di chiarire dubbi specifici e di esplorare in dettaglio argomenti di interesse, rendendo il processo formativo più coinvolgente e personalizzato. L'alternanza di queste metodologie ha permesso di mantenere alta l'attenzione e di adattare il ritmo dell'apprendimento alle esigenze del gruppo, favorendo non solo l'acquisizione di nuove competenze ma anche il rafforzamento delle relazioni tra i partecipanti. Questo approccio integrato ha trasformato le sessioni di formazione in momenti di crescita collettiva, dove teoria e pratica si sono incontrate, arricchendo il bagaglio professionale di ciascun partecipante.
- Promozione dell'apprendimento Collaborativo e Coesione Interna. Inoltre, Abet Laminati ha fortemente promosso un ambiente di apprendimento collaborativo, incentivando la partecipazione attiva dei dipendenti provenienti da diversi reparti. Questa iniziativa ha avuto un impatto significativo sulla comprensione reciproca tra colleghi di diverse aree, facilitando una maggiore coesione interna e rafforzando lo spirito di squadra. L'interazione tra dipendenti con background differenti ha permesso ai partecipanti di condividere le proprie esperienze lavorative e di apprendere dai punti di vista degli altri, arricchendo così il processo formativo. Questa condivisione di esperienze ha contribuito a migliorare le relazioni interpersonali all'interno dell'azienda, poiché i dipendenti hanno potuto comprendere meglio le sfide e le opportunità che caratterizzano i diversi settori. Il confronto costruttivo e l'apprendimento reciproco hanno non solo arricchito il bagaglio di conoscenze dei partecipanti, ma hanno anche rafforzato la collaborazione e la fiducia all'interno dei team. Questo approccio ha permesso di creare un ambiente di lavoro più armonioso e integrato, dove le competenze e le idee di ciascuno vengono valorizzate e messe a disposizione dell'intera organizzazione.
- Valorizzazione del feedback come strumento di crescita. Abet Laminati ha dato grande importanza al feedback come strumento centrale per la crescita aziendale e individuale. Il feedback non è stato

Storie di Formazione 2025

utilizzato solo per affrontare e risolvere problemi specifici, ma anche come un mezzo per riconoscere e valorizzare il contributo di ogni membro del team. Questo approccio ha trasformato il feedback in un elemento chiave per costruire un ambiente di lavoro più aperto e innovativo, in cui le idee dei dipendenti sono ascoltate e apprezzate. L'utilizzo costante del feedback ha contribuito a promuovere una cultura aziendale orientata al miglioramento continuo. I dipendenti, sentendosi ascoltati e coinvolti, sono stati incoraggiati a proporre soluzioni creative e a partecipare attivamente ai processi decisionali. Questa valorizzazione delle idee ha non solo migliorato il morale e la motivazione del personale, ma ha anche spinto l'azienda verso l'innovazione, permettendo ad Abet Laminati di adattarsi rapidamente ai cambiamenti del mercato e di mantenere un vantaggio competitivo.

5.3 – Conclusioni

Il piano formativo "Formarsi in Abet 2022" ha evidenziato il ruolo fondamentale che la formazione gioca nel sostenere la crescita e il successo di Abet Laminati. Le competenze di base e trasversali acquisite dai dipendenti attraverso questo percorso formativo sono state strettamente allineate con gli obiettivi strategici dell'azienda, che punta a mantenere la sua posizione di leadership nel mercato globale dei laminati decorativi.

In un contesto industriale in continua evoluzione, l'investimento nelle competenze dei dipendenti non è solo un requisito per l'operatività quotidiana, ma anche un elemento chiave per l'innovazione e la sostenibilità a lungo termine. La formazione ha permesso di rafforzare le competenze fondamentali, migliorando l'efficienza e la qualità dei processi interni, e ha facilitato l'acquisizione di nuove abilità, essenziali per affrontare le sfide future. Il piano formativo analizzato esemplifica in modo chiaro come l'integrazione tra formazione e strategie aziendali possa generare un ciclo virtuoso di miglioramento continuo. In questo contesto, lo sviluppo del capitale umano emerge come un elemento cruciale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. La forte connessione tra le attività formative, le competenze sviluppate e la strategia aziendale ha contribuito a creare un ambiente di lavoro dinamico e orientato alla crescita e all'innovazione, capace di adattarsi con flessibilità alle esigenze in continua evoluzione del mercato.

Storie di Formazione 2025

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

Piano formativo “FORMARSI IN ABET 2022”: report finale, rapporto e report di autovalutazione.

Sito aziendale:

<https://abetlaminati.com/>

ALLEGATO A - SCHEDA SINTETICA

Impresa	A.B.E.T. LAMINATI S.P.A.
Regione	Piemonte
Settore di Attività Economica	Macro Settore ATECO
Ambito tematico strategico	Competenze di base e trasversali
Piano Formativo	Conto Formazione, ID 332753, "FORMARSI IN ABET 2022"
Tematiche formative principali	Comunicazione Efficace per i Capi, Formazione Dirigenti, Formazione Preposto, Google Analytics
Modalità didattiche	Aula, tavole rotonde, sessioni di Q&A
Elementi di interesse	Innovativo approccio alla formazione continua con focus su competenze trasversali e personalizzazione in tempo reale
Risultati della formazione	Miglioramento della comunicazione interna, rafforzamento della coesione e del lavoro di squadra, sviluppo delle capacità di leadership.
Buone Prassi Formative	Analisi preliminare dei fabbisogni, personalizzazione continua, approccio graduale, feedback come strumento di crescita.