

Storie di Formazione 2025

MINEBEA ACCESSSOLUTIONS ITALIA S.P.A.

Transizione verde ed Economia Circolare

**LA FORMAZIONE COME LEVA DI TRASFORMAZIONE CULTURALE
E AMBIENTALE NEI SISTEMI PRODUTTIVI AUTOMOTIVE
COMPLESSI DI MINEBEA ACCESSSOLUTIONS ITALIA**

Storie di Formazione 2025

Autore: Elisa Cerruti

Codice Piano Formativo: ID 358034

Titolo del Piano Formativo: I.B.R.I.D.O. Iniziative di Business per la Riduzione dell'Impatto Diretto delle Organizzazioni

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.....	6
2.3 – Obiettivi aziendali e ruolo della formazione.....	7
2.4 – Considerazioni riepilogative	8
Capitolo 3 – Il Piano Formativo	9
3.1 – L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati.....	9
3.2 – Dalla progettazione alla valutazione degli esiti della formazione.....	9
3.3 – Considerazioni riepilogative	11
Capitolo 4 – L'impatto della formazione.....	12
4.1 – I cambiamenti generati dalla formazione.....	12
4.2 – Considerazioni riepilogative	13
Capitolo 5 – Conclusioni	14
5.1 – Gli elementi abilitanti della formazione.....	14
5.2 – Le buone prassi formative aziendali.....	15
5.3 – Conclusioni	17
Bibliografia e Sitografia	18
Allegato A - Scheda Sintetica	19

CAPITOLO 1 – INTRODUZIONE

Minebea AccessSolutions Italia S.p.A., unica sede italiana del gruppo giapponese MinebeaMitsumi, opera nel settore della componentistica per l'automotive con un ruolo strategico a livello europeo. Lo stabilimento di Pianezza, alle porte di Torino, si configura come Competence Center per lo sviluppo delle maniglie auto, combinando capacità ingegneristiche avanzate, reparti ad alta automazione e una solida esperienza nella progettazione, prototipazione e validazione di componenti meccatronici. Inserita in una filiera globale altamente specializzata, l'azienda si confronta quotidianamente con le sfide di un comparto in rapida trasformazione, segnato dalla transizione ecologica, dalla digitalizzazione dei veicoli e dalla pressione competitiva esercitata da nuovi player internazionali.

All'interno di questo scenario, l'obiettivo strategico di Minebea AccessSolutions Italia è duplice: da un lato consolidare la propria centralità progettuale all'interno del gruppo, dall'altro rafforzare la resilienza industriale del sito, esplorando mercati alternativi e aggiornando i processi in un'ottica di maggiore sostenibilità ambientale. La transizione verde, in particolare, rappresenta oggi una direttrice fondamentale per presidiare l'innovazione e allinearsi agli standard ESG progressivamente richiesti dai clienti OEM. In tale prospettiva, la formazione continua si configura come leva abilitante e trasversale, capace di anticipare le evoluzioni normative, costruire un lessico comune sui temi della circolarità e valorizzare la dimensione tecnica e culturale della sostenibilità.

Il piano formativo "I.B.R.I.D.O. – Iniziative di Business per la Riduzione dell'Impatto Diretto delle Organizzazioni", realizzato nell'ambito del Conto di Sistema di Fondimpresa, si inserisce in questa traiettoria strategica con l'obiettivo di promuovere una riflessione sistemica e interfunzionale sui temi della sostenibilità nei processi industriali complessi. Le azioni formative, dedicate in particolare al recupero dei materiali e alla gestione documentale ambientale, sono state progettate per coinvolgere figure eterogenee – dalla progettazione agli acquisti, dalla qualità all'ambiente – nella costruzione di una consapevolezza tecnica condivisa, orientata all'adozione di criteri ambientali nei processi decisionali e operativi.

La scelta di monitorare questo piano nasce dalla rilevanza strategica del tema trattato – la transizione verde – e dalla coerenza tra gli obiettivi aziendali, le metodologie adottate e le modalità di coinvolgimento delle risorse. L'esperienza formativa realizzata da Minebea AccessSolutions Italia rappresenta infatti un caso esemplare di come la formazione possa agire come dispositivo culturale e organizzativo per accompagnare la trasformazione sostenibile delle imprese, anche in contesti ad alta specializzazione tecnica.

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
A VALLE DELLA CATENA GREEN	Impatto ambientale	16
ECO-DESIGN E SCELTA DEL FORNITORE: VALUTAZIONI PROGETTUALI	Impatto ambientale	16
L'ECONOMIA CIRCOLARE NEL SETTORE AUTOMOTIVE	Impatto ambientale	16
LA MISURA DELLA SOSTENIBILITÀ	Impatto ambientale	16

CAPITOLO 2 – STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

2.1 – Breve profilo dell’azienda e del settore

Minebea AccessSolutions Italia S.p.A., con sede a Pianezza (Torino), è l’unico sito italiano del gruppo giapponese MinebeaMitsumi, multinazionale attiva nella produzione di componenti meccatronici ed elettronici con oltre 100.000 dipendenti nel mondo.

La storia del gruppo Minebea Intec affonda le sue radici nella seconda metà dell’Ottocento e attraversa oltre 150 anni di innovazione nel campo della pesatura industriale, dell’ispezione e della sensoristica. Le origini risalgono al 1870, quando Sartorius costruì la prima bilancia analitica, segnando l’inizio di una lunga tradizione nel settore. Nel tempo, questa competenza si è evoluta lungo tre filoni principali: Industrial Scales, Inspection e Process Weighing.

Nel campo della pesatura industriale, tappe fondamentali sono state il lancio delle prime bilance elettroniche nel 1970, l’introduzione della tecnologia a cella di carico monolitica nel 1997, la nascita della serie Combics® di carrelli industriali nel 2002 e, successivamente, la configurazione della serie compatta Signum nel 2007. Nel 2020, la produzione delle celle di carico EMFR è stata avviata in Slovenia, mentre il 2024 ha visto l’inaugurazione di nuovi stabilimenti produttivi in Asia.

Nell’ambito dell’ispezione, a partire dalla costruzione del primo metal detector da parte di Boekels nel 1948, si sono susseguiti importanti sviluppi: la produzione dei primi selezionatori ponderali nel 1969, l’introduzione della tecnologia a raggi X nel 2008, fino all’implementazione dell’interfaccia utente Blue HMI per i checkweigher nel 2024.

Per quanto riguarda la pesatura di processo, il gruppo ha introdotto la prima cella di carico nel 1950 e, a seguire, il primo sistema digitale di dosaggio nel 1970, un dispositivo antideflagrante nel 1982, e le prime celle di carico igieniche nel 2006. Tra le innovazioni più significative si segnalano anche le soluzioni di pesatura antisismiche (dal 2009) e l’espansione produttiva globale.

Dal punto di vista societario, dopo il passaggio al gruppo Sartorius nel 1998-1999, il 2015 segna un momento di svolta con l’ingresso nel perimetro della giapponese MinebeaMitsumi, multinazionale attiva nella meccatronica con oltre 100.000 dipendenti nel mondo. Da allora, il gruppo ha accelerato la propria espansione internazionale: nel 2016 con l’acquisizione di AaZ Pesage in Francia, nel 2017 con l’apertura di sedi commerciali in Messico, nel 2022 con nuovi Tech Centre in Giappone, Thailandia e India, e nel 2024 con l’apertura di un centro in Messico e l’avvio della produzione di celle di carico in Asia.

Lungo questa traiettoria, Minebea Intec ha consolidato la propria posizione come leader globale nelle soluzioni di pesatura, ispezione e sensoristica, combinando tradizione europea, precisione tecnologica e una rete produttiva e commerciale distribuita su scala mondiale.

Lo stabilimento piemontese si distingue all’interno del gruppo per il suo duplice ruolo: è al tempo stesso Competence Center europeo per lo sviluppo delle maniglie auto e sito produttivo con linee dedicate allo stampaggio a iniezione, alla verniciatura robotizzata e all’assemblaggio automatico.

Il prodotto principale sviluppato a Pianezza è la maniglia per portiere di autoveicoli, progettata a partire dalle specifiche del cliente e realizzata in tutte le sue componenti funzionali: la parte estetica visibile e il modulo meccanico interno (*bracket*), responsabile del corretto funzionamento del meccanismo di apertura. Tra i progetti più avanzati sviluppati dal sito si segnala anche la maniglia “flush handle”, a filo carrozzeria, adottata dai veicoli di fascia alta.

Minebea AccessSolutions Italia opera all’interno del segmento della componentistica automotive, un settore oggi attraversato da forti dinamiche di trasformazione legate alla transizione ecologica, alla digitalizzazione dei veicoli e alla riorganizzazione delle catene del valore su scala globale. In questo contesto, il sito di Pianezza rappresenta un presidio tecnologico chiave per l’intero gruppo Minebea, grazie alla concentrazione di

Storie di Formazione 2025

competenze ingegneristiche, laboratori di test e metrologia, reparti di prototipazione e un elevato livello di automazione delle linee produttive. Il sito ospita inoltre al proprio interno i principali strumenti di progettazione e validazione, comprese le attività di testing pre-produzione e la gestione della documentazione tecnica riservata.

Lo stabilimento dispone della certificazione TISAX, standard richiesto dai principali OEM del settore per la sicurezza delle informazioni e dei progetti in fase di sviluppo. I flussi digitali e l'accesso fisico ai reparti sensibili sono regolamentati da protocolli di sicurezza informatica e gestionale, con percorsi formativi interni obbligatori per tutti i dipendenti coinvolti.

La storia dell'azienda riflette le principali tappe della riconfigurazione industriale del comparto automotive europeo. Lo stabilimento nasce come sede di Valeo Sicurezza Abitacolo, dedicato ai meccanismi di accesso. Nel 2013 viene acquisito dal gruppo giapponese U-Shin, che consolida a livello europeo le attività legate a questa linea di prodotto. Infine, nel 2019 U-Shin entra nel perimetro del gruppo MinebeaMitsumi, dando avvio a un processo di integrazione completato nel 2023 con l'assunzione della nuova denominazione.

Oggi, Minebea AccessSolutions Italia S.p.A. si configura come una realtà strategica per l'intero gruppo: è il punto di riferimento per la progettazione di tutte le maniglie auto prodotte da Minebea in Europa e collabora con clienti internazionali come Stellantis, BMW, Hyundai e altri importanti car maker. Sebbene i progetti vengano sviluppati interamente a Pianezza, la produzione seriale può essere allocata su altri siti del gruppo, secondo logiche di ottimizzazione industriale. Questa dinamica ha spinto il sito torinese ad avviare un percorso di diversificazione dei mercati di sbocco, esplorando l'applicazione dei propri processi (stampaggio, verniciatura, assemblaggio) anche in ambiti extra-automotive.

Nel quadro di un comparto altamente competitivo, soggetto a forti pressioni sui costi e alla delocalizzazione, Minebea AccessSolutions Italia mantiene un posizionamento distintivo fondato su alta specializzazione, qualità progettuale e integrazione tra competenze tecniche e gestionali. In questo scenario, la formazione continua rappresenta una leva essenziale per sostenere l'evoluzione interna e accrescere la resilienza dell'intero sito.

2.2 – Orientamenti strategici e processi d'innovazione

Minebea AccessSolutions Italia S.p.A. opera in un settore, quello della componentistica automotive, attraversato da profonde trasformazioni: transizione ecologica, riconfigurazione delle catene globali del valore, digitalizzazione crescente dei veicoli e pressioni competitive esercitate da player localizzati in Asia e nell'Europa orientale. In questo contesto mutevole, il sito di Pianezza ha definito una propria traiettoria strategica, cercando di valorizzare le competenze ingegneristiche sviluppate in-house e al contempo rafforzare la propria tenuta industriale di fronte ai vincoli del gruppo.

La presenza a Pianezza del Competence Center europeo per lo sviluppo delle maniglie costituisce un asset fondamentale per il gruppo Minebea: è qui che si progettano e si sviluppano – a partire dalle specifiche dei clienti – i nuovi prodotti, grazie alla sinergia tra progettisti, ingegneri di processo, responsabili della prototipazione e dei laboratori di test. Tuttavia, come evidenziato nel confronto con i referenti aziendali, questa centralità nella progettazione non sempre garantisce la continuità produttiva sul sito, dal momento che il gruppo può decidere di delocalizzare la produzione di serie in stabilimenti con un costo del lavoro più competitivo, in particolare in Asia o nell'Est Europa.

Per affrontare questo scenario, la direzione dello stabilimento ha avviato un percorso di diversificazione industriale, volto a esplorare mercati alternativi rispetto all'automotive. L'obiettivo è applicare i propri tre processi principali – stampaggio a iniezione, verniciatura e assemblaggio – anche ad altri ambiti produttivi, grazie alla disponibilità di impianti automatizzati e all'integrazione con le funzioni tecniche del Competence Center. Questo processo, attualmente in fase esplorativa, è affidato a un team interno che ha già avviato contatti e valutazioni con soggetti esterni, pur nella consapevolezza dei tempi lunghi e della complessità di riposizionare capacità produttiva su nuovi segmenti di mercato.

Storie di Formazione 2025

Sul piano tecnologico, l'innovazione di processo rappresenta un asse prioritario. Negli ultimi anni, Minebea AccessSolutions Italia ha investito per automatizzare le operazioni meno efficienti, soprattutto nei reparti di assemblaggio, integrando robot industriali, PLC e interfacce touch. Le linee sono progettate per ridurre l'intervento manuale, in particolare per quanto riguarda il carico e lo scarico dei componenti. Questo approccio è in linea con i principi di industria 4.0, e consente di aumentare la produttività, migliorare la qualità e ridurre gli errori nei processi ripetitivi.

La gestione della sicurezza informatica e della protezione dei dati di progettazione è garantita dalla certificazione TISAX, richiesta da molti clienti automotive per l'accesso a progetti ad alto valore strategico. L'intero sito è segmentato per livelli di autorizzazione: l'accesso fisico ai laboratori, alla prototipazione e ai file digitali è consentito solo previa formazione specifica. I dipendenti neoassunti devono completare un modulo formativo di base su TISAX prima di accedere ai sistemi informativi interni, mentre i lavoratori impegnati nei reparti R&D e prototipazione seguono un ulteriore percorso formativo avanzato. Anche il sistema di badge aziendale è configurato per bloccare l'accesso non autorizzato alle aree sensibili.

Dal punto di vista della digitalizzazione delle risorse umane, l'azienda ha recentemente adottato Success Factor, il sistema gestionale condiviso da tutti i siti Minebea nel mondo. Questo strumento consente la gestione dei dati anagrafici, retributivi e professionali, la definizione degli obiettivi individuali e la valutazione annuale delle performance. Pur non essendo ancora operativo un modulo strutturato di mappatura delle competenze, Success Factor costituisce la base per costruire un sistema evoluto di gestione del capitale umano, in grado di integrare esigenze formative, mobilità interna e crescita professionale.

Infine, in risposta ai nuovi orientamenti strategici del gruppo in materia di sostenibilità e innovazione ambientale, il sito di Pianezza ha avviato negli ultimi due anni una riflessione sulle potenzialità dell'economia circolare applicata ai propri processi industriali. Anche se il settore automotive presenta attualmente vincoli di filiera e scarsa disponibilità a remunerare l'innovazione green, l'azienda ha colto l'opportunità per rafforzare le competenze interne e aggiornare la propria documentazione ambientale, come dimostra il coinvolgimento del sito nella formazione specialistica monitorata in questo rapporto.

2.3 – Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

In un'organizzazione multinazionale come Minebea AccessSolutions Italia S.p.A., inserita in un gruppo globale con standard tecnico-qualitativi elevati e una governance centralizzata, la formazione continua assume un valore strategico nell'allineare le competenze interne ai cambiamenti in corso, sia sul piano tecnologico sia su quello organizzativo e ambientale. Gli obiettivi aziendali dichiarati nella progettazione del piano formativo e confermati nelle interviste raccolte convergono su tre direttrici principali: aggiornare le competenze trasversali in materia ambientale, rafforzare la cultura tecnica su nuovi standard di sostenibilità, e promuovere una maggiore integrazione tra le funzioni coinvolte nella progettazione e nella gestione dei processi.

L'iniziativa formativa oggetto del monitoraggio – Tecnologie green per il recupero di materiale e la circolarità del processo produttivo – si colloca in questo scenario come occasione per approfondire le implicazioni concrete della sostenibilità nei contesti produttivi specifici dello stabilimento di Pianezza: stampaggio a iniezione, verniciatura e assemblaggio. Il corso ha avuto una durata di 16 ore ed è stato erogato in due edizioni successive, con l'obiettivo esplicito di coinvolgere non soltanto i tecnici di produzione, ma anche le figure impegnate nella progettazione, negli acquisti e nella sicurezza ambientale, in un'ottica di scambio e contaminazione.

Dal punto di vista strategico, la formazione ha permesso all'azienda di:

- avviare un confronto interno sui criteri di sostenibilità ambientale applicabili ai propri processi, anche in assenza di richieste esplicite da parte dei clienti;
- aggiornare le figure professionali coinvolte su temi legati al recupero materiali, alla valutazione del ciclo di vita dei prodotti (LCA) e alla gestione documentale ambientale;

Storie di Formazione 2025

- condividere con i partecipanti una mappa dei rischi e delle opportunità connessi all'introduzione di principi di circolarità, rafforzando la consapevolezza del ruolo tecnico e gestionale nella transizione verde.

Le interviste condotte con i referenti aziendali confermano che la formazione è stata progettata non tanto con finalità di applicazione immediata, quanto come intervento esplorativo e di orientamento strategico, capace di anticipare scenari futuri legati ai nuovi standard ESG richiesti dal mercato. Il corso ha inoltre rafforzato le competenze dei partecipanti nella lettura e nell'aggiornamento delle schede ambientali di prodotto (parte della documentazione richiesta dai clienti OEM), contribuendo a migliorare la qualità della comunicazione tecnica tra i reparti coinvolti.

Sul piano organizzativo, la scelta di includere figure eterogenee, tra cui progettisti, tecnologi, responsabili di processo, personale qualità e ambiente, ha reso la formazione un'opportunità trasversale, capace di stimolare un dialogo interfunzionale raramente formalizzato. Le attività in aula hanno favorito la costruzione di un lessico comune e l'individuazione di alcuni margini di miglioramento nei processi di valutazione dei materiali e di selezione dei fornitori, pur nella consapevolezza dei vincoli derivanti da specifiche tecniche e standard globali imposti dal gruppo.

Infine, il piano si inserisce all'interno di un percorso più ampio di rafforzamento delle competenze interne, in coerenza con quanto previsto nel sistema HR del gruppo Minebea. La partecipazione al corso è stata tracciata e valorizzata all'interno dei percorsi individuali, a conferma dell'interesse dell'azienda a integrare la dimensione formativa in modo sistemico nella gestione delle risorse umane.

2.4 – Considerazioni riepilogative

L'analisi congiunta del profilo aziendale, degli orientamenti strategici e del ruolo assegnato alla formazione evidenzia come Minebea AccessSolutions Italia S.p.A. si collochi in una posizione peculiare all'interno del gruppo MinebeaMitsumi: un centro ad alta intensità progettuale, dotato di competenze specialistiche, infrastrutture avanzate e una visione tecnico-industriale orientata all'innovazione. La sua condizione di Competence Center europeo per le maniglie auto, tuttavia, convive con una pressione crescente legata alla possibile delocalizzazione della produzione, che spinge il sito torinese a rafforzare la propria tenuta strategica attraverso diversificazione produttiva e investimenti in automazione.

In questo scenario complesso, la formazione si conferma come leva abilitante e trasversale, capace di sostenere il posizionamento competitivo dell'azienda in almeno tre direzioni: sviluppo delle competenze ambientali, rafforzamento della cultura tecnico-organizzativa e valorizzazione delle interazioni tra le funzioni aziendali. Il corso monitorato ha svolto una funzione propedeutica nel promuovere un linguaggio condiviso sui temi della sostenibilità e nell'introdurre principi legati alla circolarità dei processi, anticipando le richieste ESG dei committenti e contribuendo, al tempo stesso, ad aggiornare la documentazione tecnica e ambientale del sito.

La partecipazione attiva di figure appartenenti a diversi reparti – progettazione, acquisti, qualità, ambiente – ha favorito una lettura interfunzionale dei processi produttivi e una più ampia consapevolezza del ruolo che le competenze trasversali possono giocare nel fronteggiare il cambiamento. L'approccio adottato appare dunque coerente con la missione del sito: preservare e potenziare il proprio valore distintivo all'interno del gruppo, mettendo in campo capacità tecniche, visione sistemica e responsabilità ambientale.

CAPITOLO 3 – IL PIANO FORMATIVO

3.1 – L’analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

L’analisi del fabbisogno formativo alla base del piano monitorato è stata condotta internamente da Minebea AccessSolutions Italia S.p.A., a partire da una riflessione strategica avviata dalla Direzione HR in collaborazione con i responsabili tecnici dei reparti coinvolti (progettazione, acquisti, ambiente e sicurezza). L’obiettivo era identificare un ambito formativo trasversale, capace di rispondere alle nuove sfide industriali poste dall’evoluzione normativa, dalle richieste ESG dei clienti OEM e dal progressivo riposizionamento strategico del sito, anche in ottica di diversificazione extra-automotive.

La scelta di orientare il piano sulla tematica “Tecnologie green per il recupero di materiale e la circolarità del processo produttivo” nasce dall’emergere di due esigenze principali: da un lato, la necessità di rafforzare le competenze ambientali interne in vista di un aggiornamento della documentazione tecnica e dei flussi informativi richiesti dai clienti; dall’altro, l’intento di stimolare una riflessione interfunzionale su come i processi industriali tradizionali – stampaggio, verniciatura, assemblaggio – possano evolvere secondo principi di sostenibilità, pur in un contesto fortemente vincolato dalle specifiche tecniche definite a monte.

Dal punto di vista metodologico, l’analisi del fabbisogno è stata strutturata in due fasi:

- una prima fase informale, basata su colloqui tra responsabili di funzione e HR, che ha fatto emergere criticità legate all’assenza di riferimenti condivisi in tema di circolarità, alle difficoltà nel gestire le richieste documentali ambientali dei clienti e alla frammentazione della conoscenza tecnica su questi temi all’interno dell’organizzazione;
- una seconda fase, più strutturata, in cui sono stati identificati i profili professionali da coinvolgere, definiti gli obiettivi formativi e selezionati i contenuti, con il supporto del soggetto attuatore e del formatore esperto in sostenibilità industriale.

Il fabbisogno formativo non è stato rilevato con strumenti standardizzati (griglie o questionari), ma è stato costruito in modo partecipato, valorizzando l’ascolto diretto delle esigenze interne e la coerenza con le direttrici strategiche aziendali. In questo senso, la formazione è stata concepita come azione anticipatoria più che come risposta a una carenza tecnica: uno strumento per abilitare un confronto organizzativo, aprire scenari di sviluppo e rafforzare la capacità del sito di affrontare le richieste ambientali future con maggiore consapevolezza e preparazione.

I risultati dell’analisi si sono tradotti nella progettazione di un modulo formativo della durata di 16 ore, erogato in due edizioni successive, con l’obiettivo di coinvolgere un totale di 12 partecipanti tra progettisti, tecnologi, responsabili acquisti, ambiente e sicurezza. L’eterogeneità dei profili è stata una scelta deliberata: la complessità dei temi trattati – materiali, LCA, recupero, vincoli normativi, tracciabilità – richiede un confronto tra prospettive diverse per poter essere compresa, interpretata e tradotta in azioni concrete.

Tra i risultati già evidenti dell’intervento si segnala, secondo quanto emerso nelle interviste, un miglioramento della comunicazione tecnica tra reparti, una maggiore attenzione all’impatto ambientale nei momenti di scelta progettuale o nella relazione con i fornitori, e una maggiore autonomia nella gestione della documentazione ambientale richiesta dai clienti OEM. Il corso ha inoltre rappresentato un’occasione di allineamento interno rispetto alla direzione strategica intrapresa dal sito, con ricadute positive sulla motivazione e sul senso di appartenenza dei partecipanti.

3.2 – Dalla progettazione alla valutazione degli esiti della formazione

La progettazione del corso “Tecnologie green per il recupero di materiale e la circolarità del processo produttivo” è stata il frutto di un lavoro congiunto tra la Direzione HR, i responsabili dei reparti coinvolti (progettazione, acquisti, qualità, ambiente, sicurezza e process engineering) e il soggetto attuatore. L’idea formativa è nata come risposta strategica alla necessità di attivare un confronto interno su tematiche ambientali

Storie di Formazione 2025

finora mai trattate in modo strutturato, costruendo un primo linguaggio condiviso su principi come la circolarità, l'analisi del ciclo di vita (LCA), la valutazione dell'impatto ambientale e la tracciabilità dei materiali. La macroprogettazione si è basata sulla volontà di proporre un intervento trasversale, non specialistico, che fosse capace di coinvolgere figure provenienti da ambiti operativi differenti e creare così le condizioni per un confronto interfunzionale autentico. Il corso è stato concepito come una prima assoluta sul tema, con finalità prevalentemente esplorative, orientate ad aprire una riflessione culturale più che a risolvere esigenze operative immediate.

La successiva fase di microprogettazione è stata curata dal formatore, in dialogo continuo con l'RSPP e con i referenti aziendali. I contenuti sono stati modellati sulle caratteristiche dello stabilimento di Pianezza e costruiti per affrontare in modo pratico le tematiche ambientali connesse ai tre principali processi produttivi aziendali: stampaggio, verniciatura e assemblaggio. La personalizzazione è avvenuta sia nella selezione dei moduli, sia nell'impostazione metodologica, evitando soluzioni preconfezionate e privilegiando un impianto formativo flessibile, aperto al confronto.

Il corso è stato articolato in due edizioni gemelle, ciascuna destinata a un gruppo misto di partecipanti. Le edizioni hanno seguito una modalità di erogazione mista:

- una prima parte in formazione online, suddivisa in moduli brevi da 3-4 ore per garantire la sostenibilità del carico formativo;
- una parte conclusiva di due incontri in presenza, svolti presso la sede di Pianezza, ciascuno della durata di 8 ore.

Questa scelta organizzativa è stata adottata per conciliare l'efficacia didattica con le esigenze operative dello stabilimento. La modalità online ha permesso una maggiore flessibilità e una migliore compatibilità con i carichi di lavoro e le trasferte, mentre la parte in presenza è stata ritenuta indispensabile per attivare una dinamica partecipativa più intensa, grazie anche all'uso di strumenti visivi, post-it e lavori in sottogruppo su cartelloni.

La calendarizzazione ha seguito una logica compatibile con i turni e le agende dei partecipanti, ma ha richiesto alcune riprogrammazioni a causa della disponibilità variabile di alcune figure chiave, impegnate su progetti con clienti o in attività fuori sede.

I gruppi sono stati composti con cura per garantire eterogeneità funzionale e generazionale. In ogni edizione erano presenti progettisti, segment leader, tecnologi, buyer, referenti HSE e personale dei reparti ambiente e qualità. Questa composizione è stata voluta per stimolare un confronto trasversale e per generare contaminazioni positive tra ruoli operativi e tecnico-gestionali.

La conduzione didattica del corso è stata affidata a un formatore esperto in sostenibilità industriale. L'approccio scelto è stato non frontale, di tipo dialogico e modulare, con l'obiettivo di creare uno spazio di confronto aperto tra i partecipanti, evitando la trasmissione verticale dei contenuti. Il docente ha fatto ampio ricorso a esempi tratti dal mondo produttivo e alla discussione di casi reali, alcuni dei quali proposti direttamente dai partecipanti. I materiali forniti comprendevano slide sintetiche, riferimenti normativi e strumenti di sintesi operativa.

La valutazione si è articolata su più livelli. Al termine di ciascuna edizione è stato somministrato un questionario di gradimento, utile a raccogliere percezioni sui contenuti, la qualità didattica e l'efficacia del percorso. Inoltre, durante gli incontri conclusivi in presenza, il docente ha attivato momenti strutturati di riflessione collettiva, nei quali è stato possibile raccogliere osservazioni, domande e indicazioni utili alla successiva fase di restituzione interna.

La partecipazione è stata integralmente tracciata nel sistema HR Success Factor, attualmente in uso presso il gruppo Minebea. Sebbene la piattaforma non disponga ancora di un modulo attivo per la mappatura delle competenze ambientali, il corso è stato inserito nel percorso individuale di ciascun partecipante, in coerenza con le logiche evolutive della formazione aziendale.

3.3 – Considerazioni riepilogative

L'analisi del fabbisogno e la progettazione del percorso formativo dedicato alla sostenibilità ambientale hanno evidenziato la volontà dell'azienda di utilizzare la formazione come strumento di attivazione trasversale, capace di mettere in relazione funzioni e competenze diverse attorno a un tema emergente, ma ancora poco strutturato nei processi interni. La scelta di affrontare il tema della circolarità non rispondeva a una necessità contingente, bensì all'esigenza di costruire una base condivisa di consapevolezza tecnica, culturale e documentale, da cui partire per possibili evoluzioni future.

La progettazione è avvenuta con una logica progressiva e partecipata: la macroprogettazione ha definito gli obiettivi e la composizione eterogenea dei gruppi, mentre la microprogettazione ha permesso di personalizzare i contenuti in base alla realtà operativa dello stabilimento di Pianezza. La modalità mista di erogazione – sessioni online brevi seguite da incontri in presenza – ha garantito sia flessibilità organizzativa, sia qualità didattica e interazione tra i partecipanti. La conduzione formativa, centrata sul dialogo e sulla co-costruzione, ha valorizzato il confronto tra ruoli aziendali differenti, contribuendo a definire una grammatica comune sui temi ambientali, elemento oggi imprescindibile per affrontare in modo integrato le sfide ESG.

CAPITOLO 4 – L’IMPATTO DELLA FORMAZIONE

4.1 – I cambiamenti generati dalla formazione

Il percorso formativo sulle tecnologie green e la circolarità ha generato effetti significativi all’interno dello stabilimento Minebea AccessSolutions Italia S.p.A., non solo sul piano della consapevolezza individuale, ma anche rispetto alla cultura tecnica, alla gestione documentale e al linguaggio organizzativo.

Uno degli impatti più evidenti riguarda il cambiamento di prospettiva da parte dei partecipanti, in particolare tra coloro che si occupano di progettazione e acquisti. Come evidenziato nelle interviste, il corso ha introdotto un nuovo modo di interrogarsi sul ciclo di vita dei materiali e sul ruolo che i diversi processi – stampaggio, verniciatura e assemblaggio – possono giocare nell’ottica di una maggiore sostenibilità. Alcuni partecipanti hanno dichiarato che il corso ha rappresentato un punto di svolta nel modo in cui affrontano oggi le scelte progettuali, a partire dalla selezione delle materie prime e dai criteri di recuperabilità, fino alla valutazione del fine vita dei prodotti.

In ambito ambientale, uno dei responsabili coinvolti ha esplicitamente collegato i contenuti del corso alla revisione dell’analisi dei rischi e delle opportunità ambientali dello stabilimento, richiesta dal sistema di gestione certificato ISO 14001. In particolare, l’intervento formativo ha offerto strumenti e concetti utili a migliorare la qualità del bilancio ambientale interno, con esiti riconosciuti anche in sede di audit.

Dal punto di vista della comunicazione interna, la formazione ha attivato una dinamica trasversale che raramente si verifica in modo spontaneo. I partecipanti, selezionati da reparti diversi (R&D, acquisti, qualità, HSE), hanno condiviso lessico e strumenti comuni, contribuendo a costruire un terreno condiviso su un tema ancora poco esplorato all’interno dello stabilimento. Questo ha favorito una maggiore collaborazione tra figure tecniche e gestionali, migliorando l’integrazione tra progettazione e compliance documentale.

L’effetto generativo del corso si è esteso anche oltre i confini del sito di Pianezza. Alcuni concetti introdotti in aula, come il diagramma a farfalla (butterfly diagram) che rappresenta i cicli tecnico e biologico dei materiali nell’economia circolare, sono stati riutilizzati da membri del team in contesti internazionali, come il summit europeo sull’automotive decarbonization tenutosi a marzo a Düsseldorf. La partecipazione a questo evento ha confermato la coerenza dei contenuti formativi con gli orientamenti europei e ha rafforzato la percezione di essere allineati con le best practice di settore.

È stata inoltre evidenziata una maggiore autonomia, da parte dei partecipanti, nella gestione e aggiornamento delle schede ambientali di prodotto, documenti fondamentali nella relazione con i clienti OEM. Il corso ha offerto strumenti pratici e riferimenti normativi che sono stati direttamente integrati nei flussi documentali già in uso.

L’esperienza formativa è stata percepita come occasione di apertura e confronto, anche grazie all’impostazione didattica. È stato osservato da più voci che la parte in presenza – due incontri da 8 ore – ha rappresentato il momento di maggiore efficacia. Lavorare fisicamente su cartelloni, post-it e materiali condivisi ha stimolato la partecipazione attiva di tutti i presenti, compresi coloro che inizialmente si sentivano meno coinvolti. Questa dimensione ha generato un senso di corresponsabilità nei confronti dei contenuti e ha rafforzato la coesione del gruppo.

È stato anche osservato, da parte di un partecipante con esperienza nella conduzione di corsi in altri contesti, che l’impostazione formativa adottata si è distinta per l’equilibrio tra contenuti e dinamiche di gruppo. La qualità del confronto attivato in aula e la capacità del docente di valorizzare i contributi provenienti dall’esperienza concreta hanno avuto un ruolo determinante nel trasformare la formazione in uno spazio di scambio reale.

Nonostante le difficoltà legate alla trasversalità del tema e alla distanza rispetto all’operatività quotidiana di alcune figure, il corso ha avuto un valore strategico riconosciuto. È stato definito, dai referenti aziendali, un passo necessario per attivare il cambiamento: un’azione ispirazionale che ha permesso di “porre il tema” in modo propositivo, senza imposizioni ma con l’ambizione di costruire un primo terreno comune.

4.2 – Considerazioni riepilogative

Nel complesso, l'intervento formativo ha generato un impatto multilivello. A livello individuale, ha rafforzato la consapevolezza ambientale e ampliato il bagaglio di strumenti tecnici e normativi. Sul piano organizzativo, ha promosso la contaminazione tra reparti, attivando nuove connessioni tra progettazione, compliance e operations. Sul piano strategico, ha avvicinato il sito di Pianezza agli orientamenti ESG dei principali clienti, rendendo visibile la volontà dell'azienda di affrontare la transizione ecologica in modo proattivo. La consapevolezza emersa durante il corso ha gettato le basi per una possibile evoluzione culturale e tecnica, ma ha anche evidenziato la necessità di consolidare nel tempo quanto appreso, integrando progressivamente i principi di circolarità nei processi e nei sistemi di gestione. In questa direzione, il valore del percorso risiede non solo nei risultati immediati, ma nella sua capacità di attivare nuove traiettorie evolutive, oggi più che mai indispensabili per affrontare le sfide del settore.

CAPITOLO 5 – CONCLUSIONI

5.1 – Gli elementi abilitanti della formazione

L'esperienza formativa realizzata da Minebea AccessSolutions Italia S.p.A. ha messo in luce una serie di fattori abilitanti che ne hanno determinato l'efficacia, pur in un contesto organizzativo complesso, regolato da standard internazionali e da vincoli di produzione stringenti. La formazione si è affermata come spazio strategico per favorire un cambiamento culturale e tecnico, grazie alla convergenza di cinque elementi fondamentali:

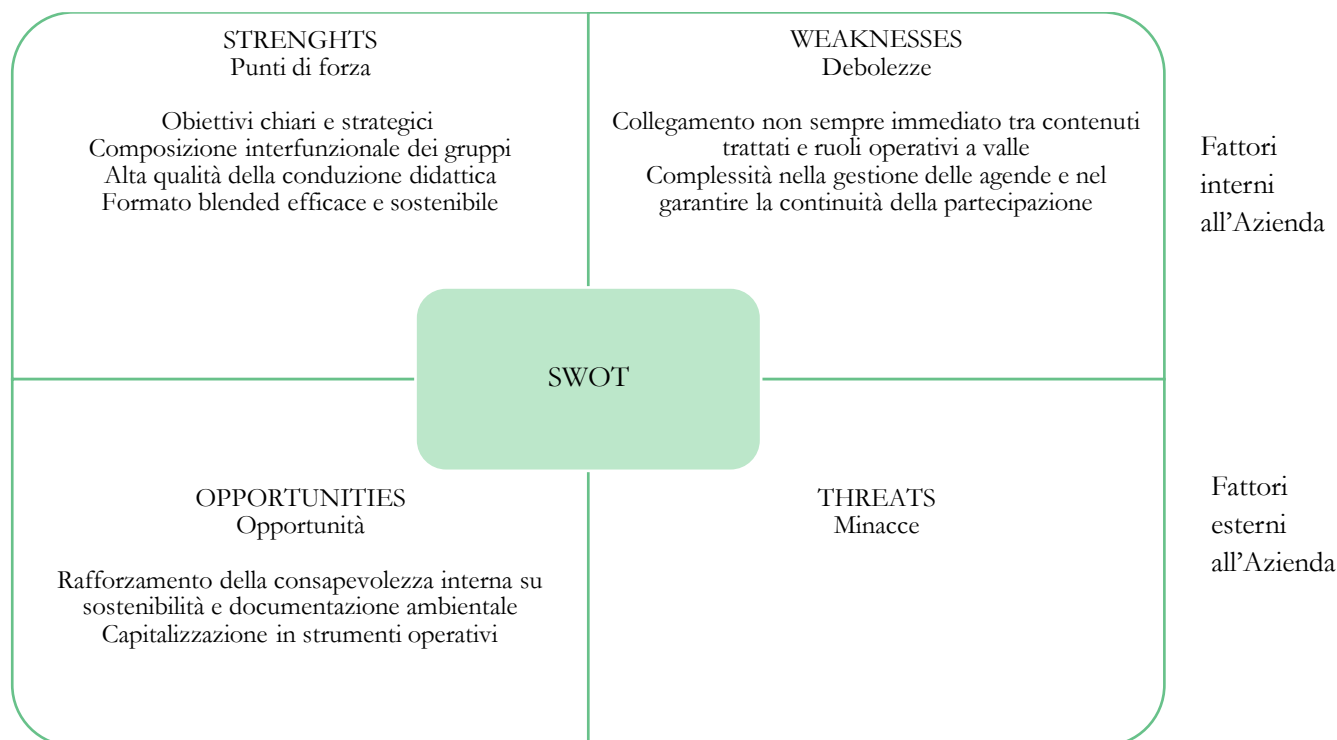
1. La chiarezza degli obiettivi strategici: fin dalla fase di analisi del fabbisogno, l'azienda ha definito con precisione lo scopo del percorso: aprire un confronto interno su sostenibilità e circolarità, due temi destinati a incidere sempre più sulle attività tecniche e documentali, anche in assenza di richieste immediate dai clienti. Questo ha permesso di progettare un intervento coerente, capace di parlare al presente ma orientato al futuro.
2. La trasversalità del coinvolgimento: la composizione mista dei gruppi ha permesso di attivare una dimensione interfunzionale autentica, portando allo stesso tavolo progettisti, segment leader, buyer, tecnologi e referenti ambiente. Questa configurazione ha stimolato il confronto, favorito la condivisione di approcci e reso possibile l'emergere di criticità organizzative latenti.
3. La qualità della microprogettazione e il ruolo del docente: la possibilità di adattare contenuti, casi ed esempi alla realtà dello stabilimento di Pianezza è stata accompagnata da una conduzione didattica altamente qualificata. Il formatore ha saputo gestire un'aula eterogenea con equilibrio e autorevolezza, valorizzando le esperienze dei partecipanti e facilitando un confronto autentico tra ruoli e funzioni. È stato riconosciuto per la sua competenza tecnica, la capacità di rendere accessibili concetti complessi e l'efficace utilizzo di esempi tratti da contesti produttivi reali. In più momenti, il confronto con lui ha aiutato i partecipanti a rileggere procedure aziendali esistenti, ad aggiornare documentazione tecnica e a riconoscere connessioni prima non evidenti tra sostenibilità e attività operative. La sua presenza ha dato credibilità e spessore strategico al percorso, contribuendo ad attivare non solo apprendimento, ma anche orientamento al cambiamento.
4. La combinazione tra flessibilità organizzativa e presenza fisica: la scelta di articolare la formazione in modalità mista – moduli online brevi seguiti da incontri in presenza – ha risposto all'esigenza di compatibilità con l'operatività, senza rinunciare al valore dell'interazione umana. I due incontri in aula sono stati identificati da molti come il vero momento trasformativo del percorso, grazie all'uso di strumenti visuali, esercitazioni e discussioni in sottogruppo.
5. La co-costruzione della conoscenza e l'attivazione delle persone: nel complesso, la formazione ha funzionato perché ha costruito uno spazio inedito all'interno dell'azienda: uno spazio in cui i partecipanti hanno potuto apprendere, ma anche contribuire attivamente alla costruzione del sapere comune. Questo aspetto è stato sottolineato dai partecipanti, che hanno descritto l'esperienza non come una lezione tradizionale, ma come un confronto autentico su possibili ambiti di miglioramento nel proprio lavoro quotidiano.

Pur in presenza di un impianto progettuale solido e ben strutturato, il percorso ha messo in luce alcune aree di miglioramento, affrontate con spirito proattivo. Una delle sfide emerse ha riguardato la diversa percezione, da parte di alcune figure, rispetto alla possibilità di applicare subito i contenuti trattati nel proprio ambito operativo. In particolare, chi opera in fasi più "a valle" del processo ha inizialmente manifestato il timore di non disporre di margini di intervento significativi. Questo stimolo si è rivelato prezioso per attivare in aula un confronto costruttivo tra ruoli, grazie anche alla condivisione di esempi e buone pratiche applicabili in vari punti della filiera. Resta un tema su cui lavorare nel tempo: rafforzare l'integrazione tra principi di sostenibilità e responsabilità operative a tutti i livelli dell'organizzazione.

Storie di Formazione 2025

Un ulteriore elemento emerso riguarda la gestione del tempo, reso complesso dai carichi di lavoro e dalle trasferte di alcuni partecipanti. L'azienda ha saputo rispondere con prontezza, adottando soluzioni flessibili come la rotazione dei gruppi, la suddivisione modulare delle sessioni online e la possibilità di recuperare i contenuti in forma individuale, garantendo così la continuità e l'inclusività del percorso.

Figura 1 – Analisi SWOT del piano formativo



5.2 – Le buone prassi formative aziendali

L'esperienza formativa realizzata da Minebea AccessSolutions Italia S.p.A. ha evidenziato alcune buone prassi replicabili in contesti industriali analoghi, in particolare in realtà tecniche e multilivello dove è necessario rafforzare coesione interna e consapevolezza strategica su temi trasversali. Le prassi individuate non riguardano solo i contenuti trattati, ma soprattutto le scelte metodologiche, organizzative e culturali che hanno reso il percorso efficace e sostenibile.

Una prima buona prassi riguarda la costruzione consapevole di gruppi formativi eterogenei e interfunzionali. La scelta di coinvolgere progettisti, tecnologi, buyer, referenti ambiente e sicurezza, responsabili qualità e process engineering non è stata solo un'esigenza organizzativa, ma una precisa strategia didattica. L'intenzionalità nel comporre i gruppi ha permesso di trasformare la formazione in uno spazio di confronto tra ruoli che, pur interagendo indirettamente nei processi produttivi, raramente hanno occasione di condividere riflessioni e criticità in modo strutturato. Questa configurazione ha attivato un dialogo trasversale che ha portato in superficie vincoli, aspettative e logiche operative spesso date per scontate. Sono emersi così i cosiddetti "punti ciechi" dell'organizzazione: aree dove la mancanza di comunicazione tra funzioni può generare inefficienze o incomprensioni. Il confronto tra i partecipanti ha favorito una maggiore comprensione reciproca e una ridefinizione più consapevole dei rispettivi ambiti di responsabilità. In aula, la diversità dei profili ha funzionato da leva per generare domande inedite, stimolare il pensiero critico e allargare il perimetro di riflessione anche per i partecipanti più esperti. L'effetto positivo non si è limitato al clima d'aula: i

Storie di Formazione 2025

partecipanti hanno dichiarato di aver riconosciuto, attraverso il confronto, l'esistenza di margini di miglioramento nei processi quotidiani, soprattutto in relazione alla comunicazione tra progettazione, acquisti e qualità. Questo tipo di consapevolezza, generata in uno spazio formativo protetto, rappresenta una risorsa importante per favorire coordinamento e collaborazione anche al di fuori del contesto del corso. La prassi è altamente trasferibile, soprattutto in contesti industriali dove la specializzazione tende a compartimentare le funzioni. Tuttavia, la sua efficacia dipende da due fattori fondamentali: un'attenta regia nella selezione dei partecipanti, per garantire la giusta varietà di ruoli, livelli e prospettive; e una conduzione didattica capace di facilitare il confronto tra pari, creando le condizioni per uno scambio autentico e rispettoso, lontano dalla logica gerarchica o dai ruoli formali. Se ben orchestrata, questa modalità non solo arricchisce l'apprendimento, ma genera legami e alleanze trasversali che possono consolidarsi nel tempo e rafforzare il tessuto organizzativo. Una seconda prassi si è rivelata particolarmente efficace sul piano organizzativo e metodologico: l'alternanza tra moduli online brevi e laboratori in presenza. Questa articolazione ha saputo rispondere in modo puntuale a due esigenze complementari: da un lato, la necessità di adattarsi ai ritmi produttivi e agli impegni dei partecipanti, spesso coinvolti in progetti complessi o trasferte; dall'altro, il bisogno di creare momenti di apprendimento immersivi, capaci di generare consapevolezza e cambiamento reale. I moduli online, progettati in formato breve e facilmente accessibile, hanno permesso di introdurre i concetti fondamentali in modo flessibile e compatibile con le agende dei partecipanti. Questa fase ha favorito una prima familiarizzazione con i contenuti, riducendo la pressione del tempo e consentendo una fruizione distribuita. Gli incontri in presenza hanno rappresentato il cuore trasformativo dell'intervento. Strutturati come veri e propri laboratori esperienziali, con il supporto di strumenti visuali, post-it, casi reali e lavoro in sottogruppi, questi momenti hanno permesso ai partecipanti di attivare il pensiero critico, confrontarsi in modo orizzontale e collegare i contenuti alla propria esperienza concreta. La dimensione dialogica, l'approccio partecipativo e il setting informale hanno generato un coinvolgimento autentico, spesso descritto dai partecipanti come inaspettatamente stimolante, soprattutto per chi non era abituato a momenti formativi di questo tipo. Questa modalità di erogazione si è dimostrata particolarmente adatta in contesti produttivi ad alta complessità, dove è difficile ritagliare tempo continuativo per la formazione senza compromettere l'operatività. La possibilità di modulare i contenuti, combinare formati diversi e intensificare l'apprendimento nei momenti in presenza ha reso il percorso accessibile, sostenibile e ad alto impatto. Si tratta di una prassi altamente replicabile, a condizione che siano garantiti alcuni elementi chiave: una progettazione modulare coerente, con contenuti distribuiti in modo funzionale tra online e aula; una gestione attenta del calendario, per assicurare la partecipazione senza sovraccarichi; e la predisposizione di spazi protetti per i laboratori in presenza, dove i partecipanti possano lavorare senza interruzioni e con il supporto metodologico adeguato. Quando queste condizioni sono rispettate, la formazione diventa non solo compatibile con il lavoro, ma anche un'occasione reale di attivazione e apprendimento trasformativo.

Infine, una terza buona prassi emersa riguarda il riconoscimento concreto e visibile della formazione all'interno dei percorsi professionali aziendali. L'esperienza formativa non è stata trattata come un evento isolato o extracurricolare, ma è entrata a far parte del tracciato di crescita individuale dei partecipanti, contribuendo a rafforzare il senso di continuità tra apprendimento e sviluppo professionale. La registrazione formale del corso e la sua inclusione nei percorsi di aggiornamento ha conferito all'intervento un valore organizzativo tangibile, aumentandone la rilevanza agli occhi dei lavoratori coinvolti. Questo approccio ha prodotto almeno due effetti significativi. In primo luogo, ha rafforzato la motivazione individuale, poiché i partecipanti hanno percepito il corso non solo come occasione di apprendimento, ma anche come opportunità per consolidare e rendere visibile il proprio contributo all'interno dell'azienda. In secondo luogo, ha permesso all'organizzazione di dare coerenza alle azioni formative, integrandole nei processi di valorizzazione delle risorse umane e gettando le basi per una gestione più sistemica delle competenze strategiche. Il corso è stato riconosciuto come esperienza qualificante e professionalizzante anche in assenza di un sistema strutturato di valutazione o di certificazione delle competenze ambientali: ciò dimostra che il valore della formazione può essere pienamente agito anche

Storie di Formazione 2025

in contesti in evoluzione, dove i sistemi di gestione HR sono in fase di consolidamento. In questo senso, la prassi adottata da Minebea ha anticipato una direzione che molte imprese stanno oggi esplorando: rendere la formazione visibile, tracciabile e collegata a traiettorie di sviluppo reali, superando la logica dell'adempimento e valorizzandone il potenziale strategico. Dal punto di vista organizzativo, questo modello favorisce una cultura del miglioramento continuo e della responsabilizzazione, in cui ogni partecipante è chiamato a dare senso e applicazione concreta a quanto appreso. La visibilità formale dell'esperienza, inoltre, consente di consolidare nel tempo un patrimonio di competenze trasversali che diventa progressivamente parte del capitale organizzativo. Si tratta di una prassi replicabile anche in contesti diversi, purché l'organizzazione sia disposta a riconoscere la formazione come parte integrante dei percorsi evolutivi, e non come evento a sé stante.

5.3 – Conclusioni

Il percorso formativo condotto presso Minebea AccessSolutions Italia S.p.A. si configura come un'esperienza significativa di attivazione culturale e organizzativa, capace di generare impatti reali ben oltre l'aula. L'intervento ha dimostrato come anche in contesti industriali ad alta specializzazione e fortemente normati sia possibile promuovere una riflessione trasversale su temi strategici, stimolando consapevolezza, dialogo interfunzionale e capacità di interpretare in modo nuovo la propria operatività quotidiana.

La scelta di affrontare il tema della circolarità non ha risposto a un'esigenza normativa contingente, ma a una visione lungimirante della formazione come leva per anticipare il cambiamento. La costruzione di gruppi eterogenei, la combinazione di formati didattici e la valorizzazione delle esperienze interne hanno permesso di generare un apprendimento autentico, con ricadute evidenti sia sul piano tecnico che relazionale. Le interviste raccolte restituiscono un quadro di partecipazione attiva, di apertura al confronto e di rinnovata attenzione verso il proprio ruolo nel sistema produttivo.

Dal punto di vista metodologico, l'esperienza ha messo in luce alcune buone prassi replicabili: la progettazione partecipata, l'alternanza tra online e laboratori in presenza, l'integrazione tra formazione e percorsi di sviluppo individuale. Questi elementi, se messi a sistema, possono contribuire a costruire un modello di formazione non più episodica o adempitiva, ma pienamente integrata nella strategia HR e nella cultura aziendale.

In un settore come quello della componentistica automotive, attraversato da transizioni profonde – ambientale, digitale, organizzativa – la capacità di apprendere come organizzazione si conferma un fattore abilitante per l'innovazione e la resilienza. La formazione realizzata rappresenta un primo passo concreto in questa direzione: non un punto di arrivo, ma l'apertura di un processo che potrà trovare ulteriori sviluppi, anche grazie al patrimonio di motivazione, contenuti e relazioni attivato dal progetto.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

Piano formativo “I.B.R.I.D.O. Iniziative di Business per la Riduzione dell'Impatto Diretto delle Organizzazioni” (AVI/047/22B - ID 358034): formulario, report finale, relazione di autovalutazione.

Sito aziendale:

<https://www.minebea-intec.com/en/>

ALLEGATO A - SCHEDA SINTETICA

Nome Azienda	Minebea AccessSolutions Italia S.p.A.
Regione	Piemonte
Settore di Attività Economica	Componentistica per il settore automotive
Ambito tematico strategico (selezionare)	☐ Innovazione digitale e tecnologica, di processo e di prodotto ☒ Transizione Verde ed Economia Circolare ☐ Competenze di base e digitali ☐ Politiche Attive del lavoro ☐ Fondo Nuove Competenze
Piano Formativo	Canale di Finanziamento: Conto di Sistema ID Piano: 358034 Titolo Piano: I.B.R.I.D.O. Iniziative di Business per la Riduzione dell'Impatto Diretto delle Organizzazioni Soggetto Attuatore (per i Piani CS): Adecco Formazione srl
Tematiche formative	Sostenibilità ambientale e valutazione degli impatti lungo la filiera; eco-design e criteri di selezione sostenibile dei fornitori; economia circolare nei processi automotive; strumenti di misurazione e documentazione della sostenibilità in ottica ESG.
Modalità didattiche	FAD sincrona, lezione frontale, laboratori esperienziali in presenza, lavoro in sottogruppi, uso di strumenti visuali.
Risultati della formazione	Maggiore consapevolezza ambientale nei processi progettuali e di acquisto; miglioramento della gestione documentale verso clienti OEM; allineamento interno sui temi della circolarità; primo consolidamento del linguaggio tecnico e normativo ESG tra funzioni aziendali eterogenee.
Buone Prassi Formative	Costruzione di gruppi interfunzionali eterogenei per attivare un confronto trasversale sulle sfide ambientali; articolazione mista della formazione con moduli online brevi e laboratori in presenza ad alto coinvolgimento; valorizzazione formale della partecipazione nei percorsi individuali di crescita professionale.