



A cura di

Valentina Campanella, Maria Modica

AT Sicilia – Art. Terr. Fondimpresa.

Piano Formativo Conto Formazione con contributo aggiuntivo “QHSE: Quality, Health, Safety & Environment”

Sommario

1 INTRODUZIONE	4
2 STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA	4
2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore	4
2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione	5
2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione	5
3 IL PIANO FORMATIVO	5
3.1 L'analisi dei fabbisogni, metodologie e risultati	6
3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti	7
3.3 Considerazioni riepilogative	7
4 L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE	7
4.1 L'impatto della formazione	7
4.2 Considerazioni riepilogative	7
5 CONCLUSIONI	8
5.1 Gli elementi e i fattori che hanno influito positivamente sulla formazione	8
5.2 Le buone prassi formative aziendali	8
5.3 Conclusioni	8

1 INTRODUZIONE

Il presente rapporto di ricerca si inserisce nell'ambito delle attività di Monitoraggio Valutativo che annualmente, l'Articolazione Territoriale di Fondimpresa per la regione Sicilia, realizza al fine di mettere in luce esperienze formative di successo ed esempi di buone prassi formative.

L'Azienda ErgoMeccanica, oggetto del presente report, è stata selezionata dal campione di imprese messe a disposizione per il Monitoraggio Valutativo 2024, con l'intento di focalizzare l'attenzione sui temi dell'innovazione attraverso la formazione.

Il presente rapporto di ricerca mira a:

- Evidenziare l'utilità della formazione finanziata tramite Fondimpresa, mostrando i risultati effettivi generati dalla partecipazione alla formazione per l'azienda e per i lavoratori;
- Analizzare le fasi del processo di formazione delineando i fattori che contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi formativi al fine di migliorare la qualità dell'offerta formativa;
- Evidenziare buone prassi nella gestione dei percorsi formativi eventualmente replicabili presso altri contesti aziendali.

Nello specifico prendendo in esame il piano realizzato si vuole mettere in evidenza il ruolo che la formazione continua riveste nei processi di crescita e di innovazione.

Per la redazione del presente report sono stati intervistati:

- Dottoressa Antonella Crocifissa Meri Pelligra – Ergomeccanica srl - Responsabile amministrativa
- Ingegnere Calogero Pagliarello – Ergomeccanica srl – RSPP
- Dottoressa Catena Eleonora Iannello – Ergomeccanica srl – manager
- Dottoressa Martina D'Amico – Centocinquanta srl – Responsabile Lc
- Dottoressa Anna Ilardo – Centocinquanta srl - Associate

2 STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore

ErgoMeccanica è un'azienda con Sede a Gela, rappresenta una solida organizzazione nel settore Oil&Gas., ed è stata fondata nel 1997 dai 4 fratelli Scerra, tecnici specializzati in costruzioni e Global Service Maintenance, tra cui fornitura di recipienti a pressione, serbatoi di stoccaggio, strutture metalliche e fornitura di servizi EPC per impianti industriali, compresi lavori di decommissioning.

Nasce come una piccola azienda che prefabbricava strutture metalliche, nel corso degli anni si è specializzata nella manutenzione di impianti industriali, il salto di qualità è arrivato nel 2016 quando l'azienda si è specializzata nella costruzione di veri e propri impianti industriali, fino ad arrivare nel 2022 ad avere un fatturato di 31 milioni di euro e 470 dipendenti, diventando un'azienda leader nel settore, e operando in esclusiva nel sud Italia. La ErgoMeccanica opera all'interno del sito della bioraffineria di Gela, dove è una delle protagoniste del nuovo corso impresso dalla transizione green.

Attualmente l'azienda siciliana può contare su tre divisioni, business unit, che coprono tutte le richieste del cliente nel campo del Maintenance Service & Construction per i settori Oil & Gas, Petrochimico, Power & Energy, Engineering, Carpenteria metallica e Piping.

ErgoMeccanica durante i suoi ventisei anni di presenza sui mercati ha dovuto cambiare costantemente pelle per adeguarsi ai tanti cambiamenti registrati in particolare nel settore dell'Oil & Gas e per soddisfare i requisiti richiesti dalle aziende clienti.

L'azienda è impegnata nel consolidare il proprio status industriale, anche attraverso importanti collaborazioni con multinazionali e colossi mondiali del settore. Ad oggi il committente più importante è sicuramente Eni, cliente principale che arriva a generare circa il 30% del fatturato, mentre un 25% viene da A2A e il rimanente 45% da player nazionali e internazionali del settore dell'Oil & Gas, Power Generation e Chemical.

Altro settore sul quale l'azienda punta per crescere è quello relativo all'export. Per adesso la percentuale export non supera il 10%. Condizionata dalle difficoltà relative ad una logistica difficile da organizzare quando si parla di un'isola come la Sicilia, aggravate dalla mancanza di un porto a Gela che consentono di imbarcare apparecchiature di grandi dimensioni.

Per quanto riguarda il futuro prossimo, in Ergo Meccanica si sta parlando di energia di seconda generazione e cioè idrogeno, nucleare, ma pure di quanto sta uscendo da progetti dedicati alla transizione energetica e all'economia circolare.

2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione

Il fatto di essere da anni commercialmente attiva in varie zone e di avere perciò un raggio d'azione estremamente ampio, ha dato all'azienda siciliana le conoscenze necessarie per destreggiarsi al meglio tra le diverse problematiche eventualmente create dagli standard tecnici, dalle leggi e i regolamenti in vigore nei territori in cui si trova ad offrire la propria esperienza nel settore. Fondamentale in tal senso è l'importante certificazione statunitense, la Asme U Stamp, (*L'ASME U-Stamp Certification Div. 1 e 2 si ottiene dopo aver partecipato ad un programma intensivo attraverso cui è possibile aggiornarsi sulle novità del settore. Si tratta di un riconoscimento importante che consente alle aziende di dimostrare la loro serietà e il loro impegno nel fornire componenti per boiler e serbatoi a pressione di elevata qualità ed è necessario se si desidera portare i propri prodotti nel mondo.*) l'attestazione di riferimento al di fuori dell'Europa. Questa certificazione consente di esportare in tutti i paesi del mondo che utilizzano la nomenclatura in questione.

Il mercato della manutenzione in Italia è in forte crescita, con un tasso di crescita annuale composto (CAGR) stimato del 4,5% per il periodo 2023-2028. Questa crescita è guidata da una serie di fattori, tra cui l'aumento dell'età dei macchinari e delle infrastrutture che necessitano di maggiore manutenzione e la crescente complessità dei sistemi e dei processi, a cui si aggiunge la crescente attenzione alla sostenibilità ambientale.

Utilizzando tecnologie al passo con i tempi, soluzioni all'avanguardia che vengono nel modo più soddisfacente possibile incontro ai desideri del cliente, ErgoMeccanica durante i suoi ventisei anni di presenza sui mercati ha necessariamente dovuto cambiare costantemente pelle per adeguarsi ai tanti cambiamenti registrati in particolare nel settore dell'Oil & Gas e, a partire dal 2014, nello stesso sito di Gela.

Negli anni nell'area della bioraffineria di Gela è cambiato tutto. Si è passati da un utilizzo esclusivo di olio combustibile e carbon coke, ad una produzione totalmente green, grazie anche ad aziende come la Ergomeccanica titolari di brevetti in merito.

2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

ErgoMeccanica è un'azienda molto attiva nell'ambito della formazione finanziata, i corsi vengono organizzati rispetto alle esigenze del momento, dettate da orientamenti nuovi dell'impresa o da condizioni organizzative particolari.

“Sicuramente fondimpresa nel corso di questi anni ha messo a disposizione risorse che hanno aiutato l'azienda perché la formazione è importante. Abbiamo utilizzato questi fondi per formare su qualità, ambiente, sicurezza, molti dipendenti”
dott.ssa Antonella Pelligra

L'azienda è seguita costantemente dall'ente di formazione Centocinquanta s.r.l. che monitora la formazione svolta e valuta, in stretta collaborazione con l'azienda, anche in base alla disponibilità di tempo e risorse, la possibilità di svolgere nuove attività formative usufruendo dei canali di finanziamento offerti da Fondimpresa.

“Considerate che noi conosciamo ergo meccanica da tantissimi anni. Affianchiamo l'azienda in ambito formativo, proponendo periodicamente all'azienda le diverse opportunità offerte da Fondimpresa, intercettando quelle che sono le migliori opportunità per le aziende in termini di formazione e collaborando con loro a stretto contatto. Attraverso colloqui periodici riusciamo a definire quelle che sono le migliori opportunità per l'azienda e quindi andare a recuperare, quantomeno anche in parte, quelli che sono i costi destinati alla formazione del personale”

(Martina D'amico)

Il processo formativo appare chiaro e lineare: la domanda di formazione viene gestita dall'ufficio amministrazione incaricato di tenere i rapporti con l'ente di formazione, il quale, a sua volta si occupa di trasformare i bisogni in corsi formativi e di scegliere gli strumenti più adatti per il finanziamento. La progettazione formativa è quindi frutto della collaborazione stretta tra ente di formazione ed azienda.

Quando emerge un bisogno, dettato per lo più da cambiamenti organizzativi, introduzione di nuove tecnologie oppure esigenze di aggiornamento delle competenze; l'ufficio preposto e l'ente di formazione si fanno carico di progettare e realizzare in tempi congrui la formazione conseguente.

Ciò consente di avere, sul versante formativo, una risposta tempestiva alle esigenze di adattamento dell'impresa e di colmare il gap di competenza degli operatori migliorando qualità e performance aziendale

3 IL PIANO FORMATIVO

3.1 L'analisi dei fabbisogni, metodologie e risultati

Il piano oggetto di monitoraggio è il Piano Aziendale con Contributo Aggiuntivo QHSE: Quality, Health, Safety & Environment (Qualità, Salute, Sicurezza e Ambiente) ed ha visto coinvolte 10 risorse.

Ergo Meccanica è divenuta nel tempo leader di settore, acquisendo le più importanti certificazioni in Materia di Sicurezza Ambiente e Qualità, nonché le Qualifiche secondo gli Standard di livello Nazionale, Europeo e Internazionale. Mediante il Piano QHSE: Quality, Health, Safety & Environment, l'azienda ha acquisito ulteriori qualifiche necessarie all'accrescimento delle conoscenze nei suddetti settori, e ha formato figure di elevata professionalità sia a livello tecnico che manageriale, implementando le capacità gestionali negli ambiti HSE (Health, Safety, Environment).

Nel piano formativo in esame sono state coinvolte 10 risorse, 3 appartenenti al ramo amministrativo e 7 appartenenti al ramo produzione., per un totale di 133 ore corso.

La formazione è stata affidata a tre società diverse, Bureau Veritas, Tigers Consulting SA e Aifes (Associazione Italiana formatori ed esperti in sicurezza sul lavoro) e nello specifico:

- 84 ore di formazione di “lead auditor” si sono svolte in modalità di autoapprendimento con formazione a distanza e rilascio di certificazione delle competenze CEPAS, e il soggetto erogatore della formazione è stata la Bureau Veritas.
- 5 ore di formazione “cyber security” si sono svolte in autoapprendimento con formazione a distanza e la Tigers Consulting è stata sia il soggetto che ha erogato la formazione sia il soggetto che ha certificato le competenze.

- 40 ore di formazione “HSE manager” in modalità di autoapprendimento con formazione a distanza, e rilascio di certificazione degli esiti ai sensi della legge 04/13, e l'Aifes è stata sia il soggetto che ha erogato la formazione sia il soggetto che ha certificato le competenze

L'obiettivo, ampiamente raggiunto, era quello di acquisire attraverso il Piano le conoscenze e le competenze necessarie per applicare le normative su sicurezza, qualità e ambiente, nell'espletamento delle fasi di Progettazione, Fornitura, Montaggio e Manutenzione di Impianti Industriali. Utilizzare software dedicati per la progettazione, manutenzione e gestione di sistemi energetici; monitorare ed elaborare dati sulle prestazioni energetiche di impianti e/o strutture di produzione; valutare l'impatto ambientale dei sistemi energetici; scegliere ed applicare tecnologie innovative nel campo energetico, dell'impiantistica e dei materiali utilizzati; applicare la normativa energetica ed espletare le procedure per l'accesso ai finanziamenti; definire la fattibilità di un intervento anche attraverso strumenti di analisi economica e individuare i fabbisogni energetici del committente

3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti

La formazione ha permesso di accrescere il tasso di produttività grazie ad un personale maggiormente qualificato per raggiungere livelli di eccellenza in termini di qualità ed erogazione del servizio e migliorare la soddisfazione dello staff per aumentarne la produttività.

L'analisi dei bisogni dell'azienda, e la definizione chiara e puntale degli obiettivi da raggiungere ha permesso che anche gli esiti della formazione fossero raggiunti con ampi livelli di soddisfazione dei tre soggetti coinvolti, azienda, dipendenti ed ente di formazione.

3.3 Considerazioni riepilogative

Il piano formativo ha permesso di formare adeguatamente il proprio personale. Ergomeccanica è un'azienda per la quale l'innovazione è un tratto decisivo che consente da una parte di consolidare il proprio mercato, ma anche di crescere per entrare ed acquisire nuove porzioni di mercato soprattutto all'estero.

La capacità di fare innovazione di qualità rappresenta un fattore decisivo di successo per ErgoMeccanica, in quanto in contesti di mercato sempre più dinamici e competitivi, l'abilità di innovare in modo efficiente e coerente con gli obiettivi strategici rappresenta un requisito essenziale per generare un vantaggio temporale.

Ha influito positivamente sul risultato formativo il consolidato rapporto fra management aziendale e ente di formazione. La conoscenza reciproca, sul piano organizzativo e gestionale, ha dato a ciascuno dei due soggetti sicurezza e fiducia. L'agenzia conosce bene l'azienda e i suoi processi produttivi e il personale. L'azienda conosce, per averlo sperimentato, il modo di lavorare dell'ente di formazione e il suo approccio alla gestione di un piano formativo, secondo quanto previsto dagli standard di Fondimpresa.

4 L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE

4.1 L'impatto della formazione

Le sfide della competizione sollecitano Ergomeccanica a continue evoluzioni che coinvolgono la qualità della produzione. L'uso di tecnologie avanzate necessita di un aggiornamento tempestivo delle competenze degli operatori. L'insieme di questi fattori costituisce per l'impresa lo stimolo a realizzare una formazione continua per dare risposte concrete ai fabbisogni di formazione in termini di adeguamento delle competenze dei lavoratori. Poiché gli obiettivi dell'impresa sono chiari, la progettazione della formazione che ne segue risulta anch'essa chiara e mirata negli obiettivi e destinatari.

Il riconoscimento da parte dell'impresa, ma anche da parte dei lavoratori, che la formazione è utile e senza di essa non vi può essere sviluppo e miglioramento delle performances aziendali, è la base su cui poggia l'impianto formativo di Ergomeccanica nei suoi indirizzi e nelle concrete realizzazioni.

4.2 Considerazioni riepilogative

Il management aziendale ha dato dimostrazione di una grande consapevolezza del ruolo della formazione continua come strumento di crescita dell'intera azienda.

Ai fini del monitoraggio valutativo, la disponibilità del management dell'azienda in particolare della Dott.ssa Pelligra e dell'ing. Pagliarello, di Martina D'amico e Anna Ilardo quali referenti di Piano per la società Centocinquanta, ha dato modo di apprezzare gli elementi qualitativi che sono emersi grazie all'intervista.

Il piano ha soddisfatto le esigenze formative rilevate durante l'analisi dei fabbisogni erogando una formazione che non ha intralciato lo svolgimento delle attività aziendali ma si è ben coniugata con gli impegni e le responsabilità di chi quotidianamente opera.

5 CONCLUSIONI

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

Ha influito positivamente sul risultato formativo il consolidato rapporto fra management aziendale e ente di formazione. La conoscenza reciproca, sul piano organizzativo e gestionale, ha dato a ciascuno dei due soggetti sicurezza e fiducia. L'agenzia conosce bene l'azienda e i suoi processi produttivi e il personale. L'azienda conosce, per averlo sperimentato, il modo di lavorare dell'ente di formazione e il suo approccio alla gestione di un piano formativo, secondo quanto previsto dagli standard di Fondimpresa.

Efficienza ed efficacia sono le due dimensioni che nel caso esaminato hanno prodotto buoni risultati, apprezzati sia dai lavoratori che dall'azienda. Quest'ultima ha mostrato di avere una elevata consapevolezza delle sue mire strategiche e una chiara percezione delle proprie esigenze, poi rielaborate in bisogni organizzativi e formativi, fornendo una base di qualità allo sviluppo del progetto. L'approccio dell'azienda all'analisi del bisogno formativo e al ricorso periodico alla formazione finanziata può essere considerata una buona prassi replicabile sia in ambiti territoriali diversi sia a realtà aziendali diverse.

5.2 Le buone prassi formative aziendali

L'analisi del piano formativo, basata sulla documentazione disponibile prodotta e su quanto emerso dalle interviste svolte in azienda, ha evidenziato un buon andamento di tutte le fasi del processo e un elevato grado di soddisfazione da parte dell'azienda e dei lavoratori circa i risultati raggiunti. In questo quadro positivo può essere ravvisata anche una "buona prassi"

Emerge come la formazione sia stata vissuta dai partecipanti, come un'opportunità vera per consolidare nuove conoscenze e competenze, una formazione che li ha fortemente motivati. Dalle interviste raccolte è emerso, infatti, come i partecipanti abbiano apprezzato l'aver condiviso obiettivi, contenuti e metodologia utilizzate durante i percorsi formativi e di aver ottenuto un vantaggio dalla formazione in termini di utilità e trasferibilità lavorativa.

5.3 Conclusioni

In conclusione, possiamo affermare che il ricorso alla formazione finanziata da Fondimpresa rappresenta un'opportunità di qualità per l'azienda.

In Ergomeccanica è stata favorevolmente accolta l'occasione di questo incontro dedicato a una riflessione sull'esperienza fatta e conclusa. Abbiamo colto la soddisfazione relativa alla possibilità di fare giungere al Fondo la voce dell'azienda, per eventuali suggerimenti di correttivi per il futuro, magari in merito a qualche parametro o a qualche vincolo posto per la partecipazione ai Piani presentati.

Quando un'azienda investe nella formazione dei propri dipendenti, dimostra di considerarli risorse di valore. E quando i lavoratori si sentono valorizzati tendono ad apprezzare di più l'azienda e si sentono maggiormente coinvolti negli sviluppi del suo business. I lavoratori percepiscono di lavorare in un ambiente dinamico e ricco

di stimoli. La formazione continua non solo migliora le capacità professionali, ma contribuisce alla crescita dell'azienda, rendendo l'azienda stessa più preparata ad affrontare le sfide future.