

AT VENETO

EUREKA SRL

INNOVAZIONE DIGITALE

**"Misurare il futuro: KPI, innovazione digitale nella cobotica e
formazione transgenerazionale"**

Attività di monitoraggio valutativo Fondimpresa 2024

Piano formativo e titolo: Piano aziendale “Progetto formativo di accrescimento delle competenze dei lavoratori”

Sommario

1. INTRODUZIONE	3
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	6
2.4 Considerazioni riepilogative	7
3. LA GESTIONE DEL PROCESSO FORMATIVO	8
3.1 L’analisi del fabbisogno, metodologie e risultati	8
3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti	9
3.3 Considerazioni riepilogative	10
4. L’IMPATTO DELLA FORMAZIONE	11
4.1 L’impatto della formazione	11
4.2 Considerazione riepilogative	11
5. CONCLUSIONI	13
5.1 Gli elementi e/o i fattori che hanno influito positivamente sulla formazione	13
5.2. Le buoni prassi formative aziendali	14
5.3 Conclusioni	17

1. INTRODUZIONE

Il “Progetto formativo di accrescimento delle competenze dei lavoratori” è un'iniziativa formativa in Conto Formazione del Fondo Nuove Competenze, identificata con il codice 359360, promossa dall'azienda Eureka Srl con coordinamento e attuazione da parte di Randstad.

Eureka è un'azienda metalmeccanica con sede nella provincia di Treviso, che si propone di mantenere la leadership nello sviluppo e nella produzione di accessori per l'arredo, garantendo standard eccellenti di qualità e servizio.

L'azienda crede fermamente nell'importanza dell'automazione produttiva e della digitalizzazione interna, strumenti fondamentali per garantire l'efficienza dei processi e una produzione sempre più sostenibile, supportata da tecnologie avanzate.

Sulla base di questi principi, Eureka ha sviluppato un processo di "long-life learning", con un focus particolare sulla digitalizzazione come supporto al capitale umano, promuovendo anche un forte senso di appartenenza aziendale, che solo una formazione di eccellenza può fornire.

Ambiti Tematici Strategici

Eureka Srl si pone obiettivi chiari di innovazione e digitalizzazione, finalizzati a canalizzare la tecnologia in modo da renderla utile ai collaboratori.

Ciò permette loro di concentrarsi sugli aspetti strategici e di valorizzazione dei prodotti, aumentando così la competitività sul mercato.

Piano Formativo

Il piano formativo di Eureka ha come obiettivo principale l'introduzione di innovazione e digitalizzazione, fornendo un supporto tecnologico e software che aiuti a raggiungere gli obiettivi aziendali e a guidare le attività di produzione, oltre al controllo dei costi di gestione.

In questo contesto, la formazione assume un ruolo centrale, ponendo l'accento sulla qualità dei processi e dei sistemi, piuttosto che sul prodotto stesso.

AZIONI FORMATIVE del Conto Formazione, Codice identificativo 359360, “Progetto formativo di accrescimento delle competenze dei lavoratori”:

AZIONE FORMATIVA	N. COLLABORATORI COINVOLTI	ORE DI FORMAZIONE
Office 365	1	60
Riduzione degli sprechi nel processo formativo e miglioramento continuo	4	40
Efficienza impianto di anodizzazione	3	48
Digitalizzazione dei processi in ottica 4.0	3	80
Comunicazione, collaborazione e gestione dei problemi attraverso le tecnologie digitali	16	48
Digitalizzazione dei processi SAP	1	64
Digitalizzazione del processo SAP	1	60
TOTALE		400

2. STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore

Eureka è un'azienda attualmente con sede a Gorgo al Monticano (TV), in via Veneto 20/22.

Fondata nel 1987 a Mansuè di Treviso da 2 soci, l'azienda ha iniziato la sua avventura con una chiara missione: produrre maniglie per arredamenti, con un focus iniziale su bagni e camere da letto, espandendo nel tempo la sua offerta anche alle cucine, rispondendo così alle esigenze di un mercato in costante evoluzione.

Sin dal suo avvio, Eureka si è distinta per l'introduzione della produzione di stampaggi in plastica, lanciando un prodotto all'avanguardia per l'epoca che ha rivoluzionato il settore.

Nel 1990, l'azienda ha inaugurato nuovi capannoni a Gorgo al Monticano (luogo in cui un pò alla volta si trasferirà completamente nel 2007) dove ha proseguito la sua specializzazione nello stampaggio della plastica, nella verniciatura e nella galvanizzazione, nonché nello stampaggio di zama, una lega metallica composta da zinco, alluminio e magnesio, che ha garantito un'ulteriore spinta all'innovazione e alla qualità dei propri prodotti. Tuttavia, nonostante i successi iniziali, nel 2003 Eureka ha affrontato una crisi significativa, perdendo quote di mercato a causa dell'emergere della concorrenza cinese.

Questo momento difficile ha rappresentato un importante banco di prova per l'azienda, che ha dimostrato una straordinaria capacità di adattamento e resilienza.

Nel 2007, il trasferimento della sede centrale a Gorgo al Monticano ha segnato una nuova fase di crescita e diversificazione, consentendo a Eureka di ampliare notevolmente la propria gamma prodotti.

Oggi, l'azienda offre una vasta selezione di maniglie per mobili in materiali diversi, tra cui alluminio, zama, ottone e plastica, oltre a strutture per mobili, cabine armadio, profili e pareti attrezzate, soddisfacendo le esigenze di diversi settori e clienti.

Il periodo tra il 2018 e il 2019 ha visto una significativa ristrutturazione aziendale, trasformando Eureka da una realtà familiare a un'impresa strutturata, pronta a competere su un piano globale.

In questa fase, sono stati istituiti nuovi uffici dedicati alla sicurezza con l'inserimento di un RSPP interno, alle risorse umane e alla gestione dell'ambiente e sicurezza (HSE), nonché alla supply chain e di un IT manager esterno.

Nel 2020, la scomparsa di uno dei soci ha portato la moglie e i tre figli a prendere le redini dell'azienda, affrontando con determinazione le sfide poste dalla pandemia di COVID-19.

Nonostante le difficoltà, Eureka è riuscita a incrementare il fatturato, espandendosi nel mercato tedesco.

Tra il 2020 e il 2023, il personale dell'azienda è cresciuto da 180 a oltre 200 dipendenti, a testimonianza di una continua crescita e innovazione.

Oggi, il prodotto di punta di Eureka è il profilo di alluminio estetico, sviluppato in risposta a una crescente domanda di strutture per arredamento e a una riduzione nella produzione di maniglie.

I principali mercati di riferimento includono principalmente i cucinieri italiani, la Germania (che rappresenta circa il 30% della produttività), la Francia e altri mercati esteri globali.

Nel settore delle maniglie in alluminio, Eureka si afferma come leader nel mercato europeo, operando esclusivamente nel segmento B2B, servendo clienti della grande distribuzione.

Eureka rispetta profondamente la concorrenza, considerandola un'opportunità di miglioramento continuo e di elevazione costante della qualità dei propri prodotti.

Sotto questa filosofia, l'azienda ha attivamente investito nella digitalizzazione, affermandosi sempre più come un attore all'avanguardia nel settore dell'arredamento, pronta a cogliere le sfide e le opportunità di un mercato in continua trasformazione.

ANNO	FATTURATO	UTILE
2023	39.221.433 euro	1.743.703 euro
2022	42.228.664 euro	1.167.579 euro
2021	34.435.945 euro	1.277.889 euro
2020	27.767.488 euro	1.118.711 euro

2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione

Eureka Srl concentra la sua strategia su un'attenzione particolare alla qualità dei processi e dei sistemi, ponendo l'accento sull'efficienza operativa piuttosto che sul solo prodotto finale.

In un mercato in costante evoluzione, l'azienda ha avviato un percorso di mappatura dei processi, prestando particolare attenzione alle tecnologie digitali.

La strategia è chiara: integrare soluzioni moderne e sostenibili per mantenere un vantaggio competitivo e raggiungere l'ambiziosa meta di diventare "paper-free" entro il 2025.

Nell'ambito di questa trasformazione, Eureka Srl sta investendo significativamente nella cobotica, promuovendo una sinergia tra i lavoratori in prima linea e i sistemi robotici.

La cobotica, o "robotica collaborativa", si occupa della progettazione e implementazione di robot collaborativi, noti come "cobot".

Questi robot sono progettati per lavorare fianco a fianco con gli esseri umani in ambienti condivisi, a differenza dei robot industriali tradizionali, che operano spesso in aree di sicurezza separate.

I cobot sono più sicuri e intuitivi da usare, e possono svolgere vari compiti, come assemblaggio, manipolazione di oggetti, monitoraggio e assistenza.

Grazie a tecnologie avanzate come sensori, intelligenza artificiale e interfacce intuitive, i cobot possono adattarsi in tempo reale alle esigenze degli operatori umani e collaborare efficacemente.

L'adozione della cobotica offre numerosi vantaggi, tra cui l'aumento della produttività, la riduzione della fatica per i lavoratori, l'ottimizzazione delle risorse anche attraverso procedure predittive.

Questa nuova filosofia aziendale considera la digitalizzazione non solo come un mezzo per ottimizzare le risorse, ma anche come un alleato strategico che sostiene il capitale umano.

Liberando i dipendenti da compiti ripetitivi e automatizzati, l'azienda mira a consentire loro di concentrarsi su attività a maggiore valore aggiunto, esaltando la creatività e la capacità di innovazione.

Inoltre, Eureka Srl ha adottato i KPI (Key Performance Indicator - indicatori chiave di prestazione) come strumento per misurare gli obiettivi e la qualità, accompagnandoli con corsi di team building e coaching.

I KPI forniscono un metodo quantitativo e qualitativo per valutare l'efficacia di un'organizzazione o di un progetto rispetto agli obiettivi prefissati, consentendo decisioni precise e l'ottimizzazione delle strategie.

Per essere efficaci, i KPI devono essere chiari, misurabili, rilevanti e legati a obiettivi specifici.

Questo metodo permette di lavorare per obiettivi e con qualità, anziché a ore lavorate.

È fondamentale monitorarli regolarmente per apportare eventuali correzioni di rotta.

Le strategie di Eureka Srl mirano a migliorare l'efficienza interna e promuovere l'innovazione nei processi produttivi attraverso la formazione di project manager altamente qualificati.

Questi professionisti saranno incaricati di guidare progetti complessi e garantire la realizzazione di iniziative di espansione, comprese quelle nei mercati esteri, come quelli arabo, inglese e americano.

2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

Eureka Srl ha come obiettivo principale il miglioramento continuo della sinergia interna, un elemento fondamentale per ottimizzare il flusso di produzione nella realtà aziendale.

Questo obiettivo si traduce nell'implementazione di soluzioni innovative attraverso l'uso della cobotica e la formazione del personale altamente specializzato, utilizzando il metodo dei KPI (Key Performance Indicators) come strumento di misurazione e valutazione.

In un'ottica di crescita e di espansione geografica, l'azienda ha deciso di concentrare i propri sforzi nell'ampliamento della propria presenza nei mercati arabo, inglese e americano, mirando a performance elevate nelle aree strategiche degli acquisti, della pianificazione e della produzione.

Inoltre, Eureka Srl si propone di diversificare ulteriormente la propria clientela, mirando a servire settori come quello navale, alberghiero, farmaceutico e altri ambiti.

Attraverso un approccio mirato e innovativo, l'azienda punta a posizionarsi come leader di settore, capace di offrire soluzioni tailor made e ad alto valore, rispondendo alle esigenze specifiche di ogni cliente e contribuendo al progresso dei settori in cui opera.

In questo contesto di evoluzione del mercato, Eureka Srl non si prefigge solamente di consolidare la propria posizione competitiva, ma si impegna anche a promuovere un'economia più sostenibile e digitalizzata.

L'azienda adotta un approccio che valorizza la "canalizzazione della tecnologia", sostenendo la convinzione che la stessa debba servire a potenziare il capitale umano, e non viceversa.

Tale filosofia si riflette chiaramente nell'impegno di Eureka ad investire nella formazione e nello sviluppo delle competenze del proprio personale.

Gli obiettivi formativi aziendali mirano a:

- Efficientare l'impianto di anodizzazione;
- Ridurre gli sprechi nel processo produttivo
- Miglioramento continuo;
- Digitalizzazione dei processi sap e in ottica 4.0;
- Implementazione software cyberplan;
- Office 365;
- Migliorare la comunicazione;
- Migliorare la collaborazione e la gestione dei problemi attraverso le tecnologie digitali.

Questi obiettivi sono stati raggiunti attraverso le azioni formative di seguito elencate:

- Office 365;
- Riduzione degli sprechi nel processo produttivo e miglioramento continuo;
- Efficienza impianto di anodizzazione;
- Digitalizzazione dei processi in ottica 4.0;
- Comunicazione, collaborazione e gestione dei problemi attraverso le tecnologie digitali;
- Digitalizzazione dei processi SAP.

La formazione si è rivelata fondamentale per il successo di Eureka, consentendo di raggiungere i traguardi prefissati con focus sulle competenze digitali, che si sono dimostrate essenziali per gestire la produzione in modo efficiente, garantendo anche un accurato controllo di gestione e dei costi di produzione.

Un'altro focus importante per l'azienda sono le soft skills per migliorare le relazioni interne e la collaborazione tra i lavoratori.

L'approccio formativo adottato è stato coinvolgente e intergenerazionale, permettendo di unire il bagaglio di esperienza dei dipendenti senior, compresi alcuni dei soci fondatori, alle idee innovative delle nuove generazioni.

Questo mix di conoscenze e competenze diverse ha reso il percorso formativo un momento di crescita collettiva, in cui ogni partecipante si è sentito appartenere ad un autentico team.

2.4 Considerazioni riepilogative

Eureka ha compiuto un'importante intuizione nell'ambito della robotica, distinguendosi per la sua capacità di adattare queste tecnologie alle esigenze delle persone, anziché imporre alle persone di adattarsi alle tecnologie, come è stato tradizionalmente fatto.

Questa visione innovativa conferisce una reale concretezza al concetto di ergonomia, spesso menzionato e idealizzato, ma che risulta sempre poco applicato nella pratica quotidiana.

Eureka ha posto l'accento sulla necessità che l'automazione e la robotica svolgano un ruolo di autentico supporto per il capitale umano, senza limitare la creatività individuale ma, al contrario, queste tecnologie devono fungere da alleati per affrontare i lavori più faticosi e intensivi, contribuendo così al benessere dei collaboratori.

Grazie a questa visione, l'azienda ha sviluppato soluzioni mirate a ottimizzare l'interazione tra esseri umani e robot, creando ambienti di lavoro più efficienti e produttivi.

In particolare, Eureka ha messo in risalto l'importanza dell'aspetto digitale nella cobotica, integrando i parametri KPI (Key Performance Indicators) per monitorare e migliorare le prestazioni operative.

Questo approccio pragmatico ha portato a significativi miglioramenti nel benessere dei lavoratori e a risultati tangibili in termini di innovazione e qualità del prodotto finale.

La formazione gioca un ruolo importante in questo processo: l'azienda ha investito in programmi formativi proattivi e condivisi, capaci di coinvolgere attivamente i dipendenti e stimolare una cultura aziendale orientata al miglioramento continuo.

Il risultato di questa formazione eccellente non solo si traduce in un avanzamento tecnologico e qualitativo, ma ha anche effetti positivi sul benessere generale dei lavoratori, contribuendo a creare un ambiente di lavoro più armonioso e produttivo.

In sintesi, l'approccio di Eureka rappresenta un modello virtuoso di integrazione tra tecnologia e risorse umane, dove il progresso tecnologico va di pari passi con il miglioramento della qualità della vita professionale, creando benefici sia ai dipendenti che all'azienda stessa.

3. LA GESTIONE DEL PROCESSO FORMATIVO

3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

Eureka Srl ha svolto un'accurata analisi del fabbisogno formativo, con particolare attenzione alla crescita delle competenze digitali nel campo della robotica e delle soft skills, riconoscendo l'importanza strategica di tali competenze nel panorama del mercato attuale.

La formazione è stata pianificata in modo da concentrarsi su vari aspetti chiave, volti a rafforzare l'efficienza e la competitività dell'azienda.

In un contesto in cui la qualità è un fattore cruciale, Eureka Srl ha deciso di porre l'accento non solo sul prodotto finale, ma anche sul miglioramento continuo dei processi e dei sistemi interni.

Il controllo di gestione gioca un ruolo fondamentale in questo ambito, facilitando una mappatura dettagliata dei processi aziendali.

Particolare enfasi è stata riservata all'area operativa, che include la gestione strategica degli acquisti, la pianificazione efficiente e la produzione snella.

Riconoscendo che le risorse umane sono il cuore pulsante dell'azienda, Eureka Srl ha avviato un percorso di miglioramento delle competenze dei dipendenti.

Questo processo non si limita a sviluppare le competenze tecniche, ma si concentra anche sulle soft skills, come la leadership, la comunicazione efficace ed il teamwork.

Questi elementi sono considerati essenziali per ottenere risultati concreti, contribuendo a creare un maggior senso di appartenenza all'azienda e una forte cultura aziendale.

In un contesto lavorativo caratterizzato da una diversità di esperienze e competenze, Eureka Srl ha compreso l'importanza di implementare un programma di formazione intergenerazionale.

La presenza di collaboratori con differenti livelli di esperienza, dai neolaureati entusiasti ai professionisti con esperienza anche decennale, richiede strategie formative che favoriscano lo scambio di conoscenze e competenze, creando un ambiente di apprendimento dinamico e inclusivo.

L'analisi dei fabbisogni formativi ha coinvolto principalmente i manager di funzione di primo livello.

Attraverso colloqui interni e l'analisi delle schede di performance relative alle soft skills, è stato possibile delineare un quadro chiaro delle esigenze formative.

La realtà coordinatrice del progetto ha svolto un ruolo importante nell'identificare ulteriori necessità, come corsi specifici sulla managerializzazione, focalizzati sulla delega, sull'empowerment e sul rafforzamento del senso di appartenenza all'organizzazione.

Per affrontare in modo efficace queste esigenze formative, Eureka Srl ha avuto accesso ai fondi messi a disposizione dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che hanno consentito l'organizzazione di azioni formative mirate.

Tra i temi trattati figurano il project management, i sistemi di manutenzione avanzati, gli impianti di ossidazione, Excel e tecniche di verniciatura innovativa.

Inoltre, per quanto concerne la formazione specifica sulla cobotica e sull'utilizzo dei KPI (Key Performance Indicators), l'azienda ha selezionato formatori altamente qualificati, con un'ampia esperienza nel settore, da proporre all'ente incaricato della formazione.

Le metodologie formative adottate sono state diverse, includendo lezioni frontali per trasferire conoscenze teoriche e sessioni pratiche di affiancamento, finalizzate a garantire un'applicazione immediata e concreta delle competenze acquisite.

Questa combinazione di approcci didattici ha facilitato un apprendimento attivo e coinvolgente, promuovendo una maggiore assimilazione delle conoscenze.

I risultati ottenuti dalla formazione sono stati notevoli e hanno superato le aspettative.

Non solo è stato registrato un incremento del coinvolgimento dei partecipanti, ma si è anche evidenziato un miglioramento significativo del senso di appartenenza e della condivisione tra i collaboratori.

Inoltre, c'è stata una crescita tangibile delle soft skills e delle competenze digitali, strumenti ormai considerati fondamentali per il successo e le performance aziendali.

Questo percorso di formazione ha dunque costituito un passo importante verso la creazione di una forza lavoro più competente, motivata e pronta a fronteggiare le sfide del futuro.

3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti

La formazione di Eureka ha rappresentato un passo significativo verso l'integrazione dei robot nel contesto lavorativo, con l'obiettivo di affiancare il personale aziendale nelle diverse fasi di lavorazione.

Questo approccio non solo supporta le operazioni quotidiane, ma riveste un'importanza cruciale per migliorare tanto l'efficacia quanto l'efficienza del processo produttivo.

In questo modo, il capitale umano è in grado di focalizzarsi su attività di maggiore rilevanza strategica, contribuendo così in maniera tangibile all'accrescimento del valore non solo dell'azienda, ma anche dei suoi prodotti, rendendoli più competitivi nel mercato.

La prima fase del processo formativo ha previsto un colloquio interno approfondito, in cui sono state utilizzate schede di performance per identificare le soft skills da sviluppare.

Queste schede hanno rappresentato uno strumento fondamentale per la mappatura delle competenze, permettendo di delineare un percorso formativo mirato, attraverso corsi specifici indirizzati ai manager.

L'ente coordinatore della formazione, Randstad, ha successivamente analizzato queste informazioni, integrando il programma formativo con le evidenze emerse dai questionari e sottolineando la necessità di corsi focalizzati sulla managerialità, con un'attenzione particolare a temi come la delega e il senso di appartenenza.

Successivamente, sono stati selezionati i partecipanti alla formazione, includendo non solo i manager di funzione di primo livello, ma anche professionisti degli uffici IT e referenti delle aree di gestione, garantendo così una visione inclusiva del processo formativo.

In totale, sono stati formati 28 dipendenti, di cui 18 operai e 10 impiegati.

Per quanto riguarda gli aspetti economici, le 400 ore di intervento formativo hanno comportato un investimento suddiviso tra la fase di erogazione, le attività preparatorie e di accompagnamento e la gestione del programma rendendo l'investimento focalizzato ed efficiente.

I formatori, scelti dall'azienda per la loro profonda conoscenza della realtà di Eureka, hanno giocato un ruolo cruciale nel processo di apprendimento.

Sono stati attivamente coinvolti nella formazione, assicurando un monitoraggio continuo delle dinamiche di apprendimento e dei risultati ottenuti, il che ha facilitato il rispetto del piano formativo, anche grazie agli accorgimenti suggeriti dall'ente coordinatore.

I punti di forza del programma di formazione sono riconducibili sia alle competenze consolidate dei formatori che alla costante assistenza offerta dall'ente coordinatore.

Tuttavia, Eureka ha identificato una debolezza nel processo rappresentata dalla complessità burocratica associata alla formazione, un aspetto che necessita di attenzione per facilitare futuri interventi.

Le valutazioni sui risultati della formazione sono state effettuate attraverso strumenti di raccolta del gradimento e attestati finali che certificano le competenze acquisite.

L'azienda ha aderito al piano formativo "Fondo Nuove Competenze" con un chiaro obiettivo: ottimizzare l'impianto di anodizzazione, ridurre gli sprechi nel processo produttivo in un'ottica di continuo miglioramento, digitalizzare i processi SAP in chiave 4.0, implementare il software Cyberplan e Office 365 e, infine, migliorare la comunicazione, la collaborazione e la gestione dei problemi sfruttando le tecnologie digitali.

Questi ambiziosi obiettivi, consentiranno all'azienda di incrementare la propria competitività sul mercato, attraverso un approccio innovativo che si basa sul continuo aggiornamento delle competenze.

In questo contesto, l'integrazione tra il personale umano e la tecnologia rappresenta non solo un passo avanti nella produzione, ma anche un'opportunità per costruire una cultura aziendale orientata all'innovazione e alla grande capacità di rispondere alle sfide del futuro.

3.3 Considerazione riepilogative

Eureka, in collaborazione con l'ente coordinatore, ha sviluppato un innovativo programma di formazione che ha permesso all'azienda di aggiornare in modo significativo le competenze dei suoi collaboratori, sia sul versante delle soft skills che su quello delle competenze tecnico-digitali.

Questo intervento ha portato a un notevole miglioramento dell'efficienza operativa e ha facilitato il raggiungimento degli ambiziosi obiettivi di mercato.

La scelta di un percorso formativo che integra le soft skills, fondamentali per un'efficace comunicazione e collaborazione, consente ai collaboratori di integrarsi in modo più sinergico all'interno dell'ambiente di lavoro. Questa sinergia non solo migliora i rapporti interpersonali, ma contribuisce attivamente all'ampliamento della cultura del benessere aziendale, creando un'atmosfera di fiducia e supporto reciproco.

Eureka riconosce con fermezza l'importanza del miglioramento continuo e del benessere dei propri collaboratori, investendo nella formazione continua come un'opportunità strategica per mantenere alta la motivazione e stimolare l'intraprendenza.

Un'iniziativa significativa avviata da Eureka è l'organizzazione di incontri mensili.

Questi eventi sono previsti non solo per mantenere viva l'esperienza formativa, ma anche per preservare l'entusiasmo e facilitare un confronto tecnico di alto livello tra i collaboratori.

Durante questi incontri, i partecipanti possono condividere idee innovative, discutere delle nuove sfide del settore e collaborare su progetti comuni, favorendo così un costante scambio di conoscenze e best practices.

Attraverso queste esperienze condivise, Eureka continua a costruire un team sempre più coeso e preparato ad affrontare le sfide del futuro.

4. L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE

4.1 L'impatto della formazione

L'impatto della formazione ha superato ampiamente le aspettative iniziali, dimostrando come investire nel potenziamento delle risorse umane possa generare risultati tangibili e duraturi.

Il personale aziendale ha avuto l'opportunità non solo di riconoscere, ma anche di apprezzare in modo profondo l'importanza delle competenze trasversali e comunicative, accanto alla necessaria formazione tecnica.

Questa consapevolezza ha aperto nuovi orizzonti, favorendo un ambiente di lavoro più coeso e collaborativo.

In un contesto spesso dominato dalla predominanza di dati tecnici e pratici, Eureka ha dimostrato di possedere una visione più ampia e integrata, riuscendo ad abbinare in modo sinergico le competenze del capitale umano con le innovazioni della digitalizzazione e della robotica.

Questa integrazione ha portato non solo vantaggi per l'azienda, ma anche per i singoli individui, permettendo a tutti di crescere e svilupparsi all'interno di un sistema professionale più stimolante e gratificante.

Il programma di formazione si è adattato in modo olistico a tutte le dimensioni dell'azienda, abbracciando il capitale umano, la formazione digitale, l'efficientamento delle risorse e la riduzione degli sprechi.

Questo approccio complessivo ha garantito che ogni aspetto dell'organizzazione potesse beneficiare del processo formativo, creando un potenziamento della cultura aziendale.

Il progetto ha saputo implementare con successo i valori fondamentali dell'azienda, traducendoli in azioni concrete all'interno del processo formativo.

Questo ha facilitato una maggiore interazione e comunicazione tra i vari reparti, incrementando il senso di appartenenza e collaborazione tra i dipendenti.

In un contesto lavorativo caratterizzato da diverse tipologie di lavoratori, diverse mentalità legate al fattore intergenerazionale, raggiungere un simile traguardo è un risultato straordinario, che posiziona Eureka come un modello da seguire nel panorama aziendale contemporaneo.

La capacità di unire talenti diversi in uno spirito comune di crescita e innovazione rappresenta un valore aggiunto inestimabile, capace di alimentare il continuo progresso e il successo collettivo.

La scelta ponderata delle azioni formative, accompagnata da innovative modalità di apprendimento, ha senza dubbio generato un notevole surplus al capitale umano dell'organizzazione, contribuendo a creare un ambiente di lavoro più dinamico e proattivo.

Questo investimento nella formazione ha non solo prodotto risultati significativi in termini di utile, visibilmente aumentato nell'ultimo anno, ma ha anche avuto un impatto decisivo sulla competitività sul mercato, permettendo all'azienda di posizionarsi con maggior forza e agilità in un contesto sempre più sfidante e in continua evoluzione.

Tale sviluppo valorizza le competenze individuali e favorisce anche una cultura aziendale orientata all'innovazione e alla crescita sostenibile.

4.2 Considerazioni riepilogative

Eureka Srl si distingue nel panorama competitivo del mercato per la sua straordinaria capacità di integrare la formazione tecnica e digitale, elementi fondamentali per massimizzare la produttività e migliorare l'efficienza aziendale, con una visione innovativa e lungimirante ponendo un focus significativo sullo sviluppo del capitale umano, considerandolo un pilastro essenziale per il successo.

La mission di Eureka è chiara: la tecnologia deve essere al servizio delle persone e delle loro esigenze, contribuendo a creare ambienti di lavoro che valorizzino le abilità individuali e collettive, piuttosto che diventare strumenti di sostituzione prettamente meccanica.

Il programma di formazione intrapreso ha generato un valore aggiunto non solo dal punto di vista operativo, ma anche a livello personale.

I partecipanti hanno acquisito competenze tecniche avanzate e nel contempo hanno sviluppato anche soft skills fondamentali come la leadership, il lavoro di squadra e la gestione del cambiamento.

È interessante osservare che nel panorama aziendale ci sono realtà lungimiranti che riconoscono l'importanza delle qualità e delle competenze delle persone.

Questo approccio globale al capitale umano non solo migliora le performance aziendali, ma crea anche un clima di fiducia e motivazione tra i dipendenti.

Con un forte impegno verso un futuro sostenibile, Eureka si distingue per la sua visione strategica oltre che per un approccio innovativo nel percorso di crescita e valorizzazione del potenziale umano, riconoscendo l'importanza di investire nelle persone come motore fondamentale per il progresso.

Questa visione si traduce in programmi di formazione all'avanguardia e in iniziative volte a creare un ambiente lavorativo stimolante e inclusivo, dove ciascun individuo possa esprimere pienamente le proprie capacità e contribuire attivamente alla missione aziendale.

5. CONCLUSIONI

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

Gli elementi chiave che hanno contribuito alla creazione di un percorso formativo di eccellenza sono molteplici e hanno portato alla creazione di un sistema di apprendimento dinamico e performante.

In primo luogo, l'accompagnamento nella parte pratica ha rappresentato un fattore determinante: i collaboratori hanno avuto l'opportunità di applicare concretamente le conoscenze teoriche acquisite in aula, verificando sul campo l'impatto immediato e tangibile della formazione sulla loro attività quotidiana.

Questo approccio ha favorito non solo una maggiore comprensione, ma ha anche incentivato un coinvolgimento attivo e una motivazione personale nella propria crescita professionale.

Le modalità di apprendimento scelte, innovative e diversificate, hanno quindi arricchito il percorso sia a livello personale che tecnico del personale, contribuendo a sviluppare competenze trasversali fondamentali in un contesto di lavoro in continuo cambiamento.

Questo investimento nelle risorse umane si tradurrà in enormi benefici per l'azienda, sia in termini di efficienza che in termini di creatività e capacità di affrontare le sfide del mercato.

Un altro aspetto cruciale è stata la capacità dell'azienda di attribuire la giusta importanza e applicazione alla formazione tecnico-digitale, in perfetta sintonia con la sua visione strategica.

Quest'ultima mira a sfruttare al massimo le potenzialità delle risorse robotiche e umane, e a creare un ambiente di lavoro sinergico, dove il miglioramento continuo e il benessere collettivo sono valori centrali.

La fusione tra competenze digitali e modalità tradizionali si è dimostrata essenziale per affrontare il futuro con determinazione e innovazione.

In questo contesto, l'azienda ha investito in una formazione trasversale e olistica, riuscendo a massimizzare le performance sia del capitale umano che della robotica presente, ottimizzando così non solo il funzionamento generale, ma anche la qualità dei processi produttivi.

L'avvio del processo formativo tramite colloqui interni approfonditi e schede di performance personalizzate ha consentito di rilevare i fabbisogni formativi con precisione, prima ancora dell'inizio dei corsi, e ha identificato ulteriori opportunità di apprendimento collegate.

Questa pianificazione strategica ha fornito una visione completa e dettagliata delle necessità, garantendo un allineamento perfetto tra gli obiettivi individuali e quelli aziendali.

La selezione attenta del personale formato, effettuata in collaborazione con i manager di primo livello, ha permesso di scegliere team leader non solo altamente competenti, ma anche capaci di trasmettere la formazione ai loro diretti collaboratori.

Questi manager, supportati da interventi formativi mirati in comunicazione e leadership, sono diventati veri portatori di conoscenza all'interno dell'organizzazione.

La presenza di un coordinatore dedicato alla formazione ha ulteriormente facilitato la pianificazione e l'implementazione dei corsi, permettendo all'azienda di ottimizzare non solo i processi formativi, ma anche la loro efficacia complessiva.

Con un focus mirato sugli aspetti rilevanti, come l'apporto di valore dei prodotti e le strategie di mercato, l'azienda si posiziona ora come un promotore di innovazione e crescita nel suo settore di riferimento, preparata ad affrontare le sfide del futuro con maggiore sicurezza e competenza.

5.2. Le buone prassi formative aziendali

Le buone pratiche formative aziendali di rilievo possono essere sintetizzate nel modo seguente:

- Colloqui interni: per strutturare in modo mirato ed efficiente il programma formativo.
- Supporto di schede di performance: per misurare in modo tangibile il fabbisogno formativo.
- Lezioni frontali in presenza: per facilitare l'interazione diretta.

- Affiancamento nella dimostrazione pratica: al fine di verificare il reale trasferimento delle skills sul piano pratico.
- Focus sul capitale umano: al fine di rendere protagonisti i collaboratori e accrescere il senso di appartenenza.
- Focus sull'aspetto tecnico-digitale: per ottimizzare le performance degli strumenti e delle macchine.
- Focus sulla canalizzazione della tecnologia: l'aspetto tecnico-digitale deve essere a supporto del capitale umano favorendo il benessere collettivo.
- Focus sulla qualità di processo e di sistema: attraverso la mappatura di processo per intervenire sulle operazioni strategiche.
- Coinvolgimento intergenerazionale: per accrescere opportunità di integrazione tra risorse umane fresche e innovative, e le conoscenze e l'esperienza delle menti più sagge.
- Utilizzo dei KPI (Key Performance Indicators): al fine di rendicontare in modo oggettivo i risultati ottenuti.

SCHEMA SINTETICA

Nome Azienda	EUREKA SRL
Regione	Veneto
Settore di Attività Economica	Produzione e commercio B2B di accessori per l'arredo
Ambito tematico strategico	Innovazione digitale
Piano Formativo	Canale di Finanziamento: Conto Formazione, Fondo Nuove Competenze ID Piano: 359360 Titolo Piano: Progetto formativo di accrescimento delle competenze dei lavoratori
Tematiche formative	● Office 365; ● Riduzione degli sprechi nel processo produttivo e miglioramento continuo; ● Efficienza impianto di anodizzazione; ● Digitalizzazione dei processi in ottica 4.0; ● Comunicazione, collaborazione e gestione dei problemi attraverso le tecnologie digitali; ● Digitalizzazione dei processi SAP.
Modalità didattiche	Lezioni frontali, schede di performance, affiancamenti pratici
Elementi di interesse	Sensibilizzazione all'ergonomia attraverso la digitalizzazione al fine di integrare in modo simbiotico i robot come supporto attivo ai lavoratori per portare benessere agli stessi e all'azienda.

Risultati della formazione	Sono state formate 28 persone con rilascio di attestato di competenze per quanto riguarda i seguenti aspetti: • Competitività dell'impresa • Innovazione • Mantenimento e aggiornamento delle competenze
Buone Prassi Formative	• Colloqui interni: per strutturare in modo mirato ed efficiente il programma formativo. • Supporto di schede di performance: per misurare in modo tangibile il fabbisogno formativo. • Lezioni frontali in presenza: per facilitare l'interazione diretta. • Affiancamento nella dimostrazione pratica: al fine di verificare il reale trasferimento delle skills sul piano pratico. • Focus sul capitale umano: al fine di rendere protagonisti i collaboratori e accrescere il senso di appartenenza. • Focus sull'aspetto tecnico-digitale: per ottimizzare le performance degli strumenti e delle macchine. • Focus sulla canalizzazione della tecnologia: l'aspetto tecnico-digitale deve essere a supporto del capitale umano favorendo il benessere collettivo. • Focus sulla qualità di processo e di sistema: attraverso la mappatura di processo per intervenire sulle operazioni strategiche. • Coinvolgimento intergenerazionale: per accrescere opportunità di integrazione tra risorse umane fresche e innovative, e le conoscenze e l'esperienza delle menti più sagge. • Utilizzo dei KPI (Key Performance Indicators): al fine di rendicontare in modo oggettivo i risultati ottenuti.

GRIGLIA PER LA VALUTAZIONE DELLE BUONE PRASSI FORMATIVE

EUREKA srl:

CATEGORIA	PROPRIETÀ	SCALA DI VALUTAZIONE					VOTO
		1	2	3	4	5	
Qualità strategica	Soluzione ai problemi	La pratica risolve problemi ma di scarso rilievo per l'azienda.		La pratica consente di risolvere problemi di media importanza e non sempre ci riesce.		La pratica consente di risolvere problemi strategici per l'azienda	5
Qualità attuativa	Efficacia, Efficienza, Qualità	L'applicazione della pratica raggiunge solo occasionalmente il risultato, è dispendiosa e tiene parzialmente conto del sistema clienti.		L'applicazione della pratica raggiunge in modo quasi sufficiente il risultato atteso, richiede impiego rilevante di risorse e non tutti i clienti sono soddisfatti		L'applicazione della pratica consente di ottenere appieno il risultato atteso, in modo efficiente e con riscontro positivo da parte dei clienti.	5
Riproducibilità	Riprodotte in contesti formativi simili	La pratica è difficile da riprodurre in contesti formativi simili ovvero richiede modifiche radicali.		la pratica può essere riprodotta in contesti simili con modifiche/ personalizzazioni gestibili.		La pratica può essere riprodotta in modo quasi automatico in contesti similari.	4
Trasferibilità	Riprodotte in contesti formativi diversi	La pratica è di difficile trasferibilità in contesti formativi diversi, richiede una totale riprogettazione.		La pratica può essere adattata a contesti formativi diversi con modifiche sostanziali e non è detto che si attengano gli stessi risultati.		La pratica può essere trasferita a contesti formativi diversi con modifiche di scarso rilievo.	5
PUNTEGGIO COMPLESSIVO							19

5.3 Conclusioni

EUREKA Srl è un'affermata azienda situata nella provincia di Treviso, che si distingue per la sua ambizione di diventare leader nel settore delle forniture per mobili.

Con un forte focus sul suo prodotto di punta, il profilo in alluminio estetico, Eureka si pone come apripista nell'unire stile e funzionalità, rispondendo alle esigenze del mercato moderno.

Nell'ottica di un futuro sempre più orientato alla digitalizzazione, l'azienda sta investendo in una profonda integrazione dell'innovazione tecnologica, al fine di garantire un solido supporto ai propri collaboratori.

Ha intrapreso un ambizioso percorso formativo che non solo valorizza le competenze tecnico-digitali indispensabili per affrontare le sfide del presente e del futuro, ma promuove anche lo sviluppo delle soft skills, fondamentali per una comunicazione e una collaborazione efficaci.

Questo approccio all'apprendimento si traduce in un miglioramento continuo delle singole persone, favorendo un'integrazione sempre più profonda tra l'intelligenza umana e le macchine.

In aggiunta a questo programma di formazione, Eureka ha implementato una filosofia aziendale che enfatizza fortemente il miglioramento continuo ed il risparmio energetico.

L'azienda adotta tecnologie e pratiche di produzione compatibili con l'obiettivo di minimizzare gli sprechi e massimizzare l'efficienza.

Questo approccio strategico consente all'azienda di eccellere nel suo settore, con un forte focus sulla qualità dei prodotti e sull'efficacia delle strategie adottate.

Grazie all'impatto significativo della formazione, l'azienda ha constatato un progresso notevole nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, accompagnato da un aumento del coinvolgimento e della motivazione dei dipendenti.

Questo clima stimolante non solo migliora le performance individuali, ma accresce anche il senso di appartenenza all'organizzazione, trasformando ogni collaboratore in un prezioso portavoce dei valori e della mission dell'azienda.

In questo modo, Eureka non si limita a fornire prodotti di alta qualità, ma si propone come un punto di riferimento per il settore, promuovendo innovazione, sostenibilità e un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante.

Sitografia

www.eurekaitalia.it

www.fatturatoitalia.it

www.ufficiocamerale.it

Piano Eureka - formulario del piano formativo