Piemonte: export ancora in crescita

Il Piano formativo **Formare per crescere** è stato presentato sull'Avviso 5/2011 II scadenza del **Conto di Sistema** di Fondimpresa, fondo paritetico interprofessionale costituito da Confindustria – CGIL, CISL, UIL per promuovere la formazione continua dei quadri, degli impiegati e degli operai nelle imprese.

Il piano nasce dall'analisi delle necessità formative di **96 aziende** piemontesi, aderenti al fondo, riconducibili alle seguenti aree: sicurezza, qualità, lingue, informatica, organizzazione, controllo economico, marketing e vendite e specifiche di comparto.

Tale varietà di fabbisogni formativi sono stati ricondotti all'interno delle aree dell'avviso:

- Ambiente, sicurezza e innovazione organizzativa
- Sviluppo organizzativo
- Innovazione tecnologica
- Competenze tecnico professionali
- Competenze gestionali e di processo
- Qualificazione/riqualificazione

L'analisi dei fabbisogni specifici di ciascuna impresa ha messo in luce come una stessa area di domanda formativa possa declinarsi in obiettivi di crescita o consolidamento diversi: così, a partire da questi principali temi, sono stati costruiti percorsi formativi calibrati ogni volta sulle specifiche esigenze formative della singola azienda.

Il progetto è gestito dal seguente raggruppamento di imprese: capofila **POLIEDRA progetti integrati S.p.A.**, società di consulenza che si avvale di un modello innovativo di intervento formativo per le PMI, messo a punto congiuntamente al **DISEF** (Dipartimento di Scienze dell'Educazione e Formazione dell'Università di Torino); **En.F.A.P. Piemonte; Innovazione Apprendimento Lavoro Piemonte S.r.l.- Impresa sociale a socio unico**.

Il Piano Formativo **Formare per crescere** ha iniziato ad attuare le azioni formative nel mese di febbraio 2013 e terminerà il ciclo formativo entro il 3 marzo 2014.

Interviste:

Qualità interna e rapporti con il mercato

Marco Bertolina *Direttore Metalpres srl*	**Fabio Benà** *Responsabile sistema qualità* *I.M.S. srl - Stabilimento di Druento*
Quali sono a suo parere le condizioni fondamentali affinché il processo di qualità aziendale possa realizzarsi concretamente?	
- Condivisione degli obiettivi da parte della proprietà e del management. - Informazione e formazione del personale di produzione e dei preposti. - Corretta gestione dei flussi di processo e della movimentazione del materiale all'interno dell'azienda.	Ogni sistema (politico, sociale, economico) ha un manifesto… l'azienda, con la Politica per la Qualità redatta dalla Direzione, ha il proprio. È la volontà della Direzione la benzina del motore di ogni processo aziendale. La direzione deve essere lungimirante e ragionare analizzando i rischi potenziali dell'attività aziendale, al fine di predisporre obiettivi **reali** per ciascun processo, obiettivi misurabili, raggiungibili; è necessario che la Direzione illustri in modo chiaro quali siano le risorse messe a disposizione, i passaggi intermedi da seguire, il significato dell'obiettivo richiesto. La definizione dei ruoli all'interno dell'azienda deve essere chiara, così come le interfacce aziendali, ognuno deve sapere da chi riceve gli input della propria attività e chi è il destinatario degli output. Da parte del personale, ritengo che sia necessario affrontare gli argomenti dal punto di vista tecnico per quanto riguarda le proprie competenze, senza abbandonarsi in polemiche e non badando a simpatie o antipatie che possono esserci al di fuori dell'ambiente lavorativo; occorre inoltre passione nell'attività che si svolge, apertura mentale, dinamismo, ognuno deve essere propositivo e sentire l'azienda anche sua! Un altro elemento fondante è il rapporto con il cliente, che va preservato mediante attività parallele alla consegna di elementi conformi, con proposte di miglioramento, analisi di elementi di insoddisfazione, comunicazioni preventive in caso si evidenzino scostamenti rispetto alle specifiche prima della spedizione; un buon rapporto con il cliente consente di lavorare con maggiore tranquillità e senza quella tensione che può compromettere la concentrazione.
Sulla base della sua esperienza può indicare alcuni fattori che facilitano il superamento di vincoli interni all'azienda?	
Il maggior vincolo è l'abitudine, il concetto che "abbiamo sempre fatto così" e quindi non si vedono o non si ritengono valide delle alternative. Troppo spesso anche nel	La distanza che c'è tra chi predispone un sistema qualità e chi crede di doverlo subire, e non di esserne parte integrante. L'idea che un sistema qualità sia un insieme di procedure piuttosto che un modo per risparmiare tempo e, di conseguenza, denaro. Per questo motivo il responsabile del sistema di gestione deve interagire in modo efficace con i responsabili dei processi

management si trovano ostacoli all'innovazione e quindi al miglioramento poiché viene vista come una perdita di tempo Per superare questi vincoli è necessario l'inserimento in azienda di persone con competenze specifiche e la formazione specifica a tutto il personale coinvolto	principali (commerciale, approvvigionamento, produzione, etc.) affinché vengano metabolizzate attività che possono garantire uno sforzo minore ed un maggior successo. Riesaminare un contratto significa prevenire problemi di fattibilità, valutare un fornitore vuol dire evitare di farsi rappresentare da degli sconosciuti, fermare per un'ora la produzione può evitare di fermare per un giorno il cliente. Migliorare luminosità, pulizia, ordine… creare spazi all'interno dell'ambiente di lavoro aiuta il personale a sentirsi come a casa e può prevenire infortuni; lavorare in sicurezza dà maggior tutela. Un operatore ha proposto la modifica di un lay out di una postazione di lavoro; il guadagno in termini di produzione è stato del 15%; l'ottimizzazione dei flussi di magazzino ha portato un risparmio di tempo pari al 30% e, di conseguenza, la diminuzione dei tempi di attesa dei mezzi per carico/scarico. In azienda ci si scambiano poche informazioni, talvolta si tende a preservare le conoscenze acquisite; occorre utilizzare maggiormente strumenti quali mail interna, bacheche, diari per info ai cambi turno, registrazioni dei fermi macchina, documenti per oggettivare i parametri di processo, grafici con l'andamento degli indicatori; il sistema deve sopperire ad eventuali assenze degli attori principali
In relazione al perseguimento degli obiettivi della qualità totale, come la leva formativa può concorrere a raggiungere risultati tangibili e misurabili?	
Spesso la formazione viene vista dal personale come una perdita di tempo o, nel migliore dei casi, come un momento di riposo. Per evitare questo è necessario che la formazione sia molto proattiva e che abbia dei risconti immediati in produzione. La formazione deve essere un percorso che segue il personale in tutta la vita produttiva ma deve essere compreso da tutti che è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi sia di qualità che di produttività	La formazione è prima di tutto un modo per comunicare, per confrontarsi, per scambiare opinioni, per lavorare in gruppo, per accrescere la competenza tecnica, ma anche il coinvolgimento emotivo; i momenti di incontro tra le varie funzioni e tra i diversi livelli sono inoltre funzionali a comprendere quali siano le rispettive mansioni e abilità… quante volte ci siamo chiesti "chissà cosa fa quello in azienda…"; l'abbinare momenti di formazione in aula ad attività sul campo accresce allievi e docenti e aiuta il personale a sentirsi parte integrante per il raggiungimento degli obiettivi comuni. Durante l'attività formativa occorre incentivare il personale a proporre soluzioni di miglioramento riferite alla propria specifica attività, occorre prenderle in carico e, giuste o sbagliate che siano, dare un feedback relativo all'analisi eseguita; una proposta andata a buon fine aiuterà a farne altre. Ritengo sia fondamentale che il docente faccia passare il messaggio che "un sistema qualità lo applichiamo anche a casa, quando andiamo a fare la spesa, quando pianifichiamo un viaggio, etc."; portare esempi di applicazione in tal senso può aiutare la comprensione e il coinvolgimento da parte di tutti e, in caso di attività in aula, evitare pisolini prematuri da parte di alcuni allievi; quanti poka yoke mettiamo in piedi tutti i giorni senza rendercene conto!

Informativa per il trattamento dei dati

Ai sensi dell'Art.13 del D.Lgs. 196/2003 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") si informa che:

I dati conferiti saranno trattati dalla nostra organizzazione - titolare esclusiva del trattamento - per l'invio periodico di aggiornamenti in merito alle attività da noi proposte.

Ai sensi dell'articolo 7 l'interessato ha diritto di esercitare i relativi diritti di cancellare i dati oppure opporsi al loro utilizzo. Ha diritto altresì a richiedere un elenco completo ed aggiornato dei responsabili rivolgendosi al titolare del trattamento su indicato.

La cancellazione dalla mailing list è possibile in qualsiasi momento. È sufficiente inviare una mail avente per oggetto "CANCELLAZIONE" all'indirizzo dal quale è stata ricevuta la newsletter.