

Quando la formazione finanziata fa cambiare l'azienda. "Modello Darwin" per la MTM Energia

Pubblicato: Martedì 7 Maggio 2019



Michele e Monica Torretta, titolari dell'azienda di Magnago specializzata in efficientamento energetico, hanno scelto di crescere passando dall'acquisizione di nuove competenze. «Il costo? Parte del contributo obbligatorio Inps può essere destinato a fondi interprofessionali che cofinanziano la formazione». Un investimento anche sui dipendenti.

L'azienda è come un essere vivente: cambia, cresce e si trasforma gradualmente. «Non è la più forte delle specie che sopravvive, né la più intelligente, ma quella più reattiva ai cambiamenti», diceva Darwin. E come riuscire, nell'ottica di un'impresa, a reagire in modo efficace ai cambiamenti? Attraverso la formazione. Lo sanno bene Michele e Monica Torretta, titolari di MTM Energia – azienda di Magnago che opera nel campo dell'efficientamento energetico – che per rimanere al passo con il mercato hanno intrapreso con Confartigianato Imprese Varese un percorso formativo che ha coinvolto tutto il personale. **E che si chiama, non a caso, "progetto Darwin".**

«Nel 2017 – racconta Monica Torretta – stavamo vivendo un momento di innovazione e crescita. Ci siamo resi conto che tutta l'azienda, e non solo la parte direzionale, aveva bisogno di nuove competenze e della piena consapevolezza di questo cambiamento».

L'imprenditrice sottolinea anche un aspetto centrale (che a volte rappresenta un ostacolo) della formazione: il costo. **«Non tutti sanno che una piccola parte del contributo Inps che già le aziende pagano d'obbligo mensilmente può essere destinata a fondi realizzati per cofinanziare i percorsi formativi aziendali.** Nel nostro caso abbiamo fatto riferimento a Fondart, il quale ha messo a disposizione una parte del contributo a fronte della presentazione di un progetto formativo completamente realizzato dal punto vista anche burocratico dalla scuola di formazione VersioneBeta di Confartigianato Imprese Varese». Il concetto è questo: **per quale ragione non dovrei sfruttare una formazione che, in parte, sto già pagando?**

Il progetto ha visto inizialmente il coinvolgimento di tutti i dipendenti, con l'obiettivo di renderli più partecipi dell'azienda e della sua fase evolutiva. Poi si è spostato sui due titolari, con un focus particolare e personalizzato su entrambi. Ma non bastava. «Noi abbiamo creato l'azienda – spiega Michele Torretta – **non perché vivesse per qualche anno, ma per decine di anni, con basi solide per noi e i nostri dipendenti.** Per poterlo fare era indispensabile **continuare a evolvere**, partendo sia dall'organizzazione interna, sia dalla formazione del personale. Operativamente abbiamo quindi ottenuto il **certificato ISO 9001**, istituendo tutti i processi. Poi abbiamo capito che era necessario dare anche una formazione specifica ai responsabili di processo».

Il lavoro svolto con i cinque responsabili è stato diviso in due parti. La prima, individuale, incentrata sulle singole funzioni aziendali. Il secondo, di gruppo, mirato soprattutto alla creazione di un team di lavoro, che prima non esisteva. «Abbiamo deciso di chiamarci MTM 360 – dice **Alberto di Lucchio**, responsabile progettazione – perché rappresentiamo la visibilità dell'azienda a 360 gradi, partendo dal processo di approvvigionamento, gestione delle risorse, progettazione, assistenza e commerciale. Adesso che il corso è finito **stiamo portando avanti questo progetto in modo autonomo, ci troviamo a scadenze regolari, discutiamo di problemi, soluzioni, possibilità di miglioramento.** Importante è

stata la presa di coscienza, da parte di ogni responsabile, verso quelle che sono le esigenze di ogni altro processo, che non è sotto il suo controllo diretto e di cui non ha una visibilità immediata». Uno scambio, questo, che permette di avere una visione globale e completa dell'azienda.

Altro scoglio da superare è stata la resistenza alla delega. «Delegare – ammette Michele – è difficile. Ma ogni titolare deve accettare il fatto che alcune mansioni, se portano allo stesso risultato, possono essere svolte anche da altri e in modo differente». Si alleggeriscono così i carichi di lavoro e si libera tempo prezioso. Stesso discorso vale anche per i responsabili, che devono imparare a prendersi delle responsabilità in più e a cedere, a loro volta, commesse ai propri collaboratori.

«Questi corsi – conclude **Alberto Fassi**, responsabile commerciale – ci hanno insegnato anche a **capire quando dire una cosa e come dirla, a creare sinergia nel team, ad essere moderatori**. Sono tutte attività che sono necessarie e non sempre ci sono. Quello dell'intelligenza emotiva è stato un approccio che mi ha aperto molto. **È la capacità di capire lo stato emotivo della persona che hai davanti e di comprendere dove puoi spingere, dove devi rallentare e come comunicare**. Ti aiuta a entrare in sintonia con l'altra persona». Tutte competenze che, oltre al lavoro, aiutano ad affrontare meglio anche la vita al di fuori dell'azienda.

Per informazioni sui **fondi interprofessionali** e scoprire quali sono i bandi attivi visitare il sito di **Versione Beta**, la scuola di formazione di **Confartigianato Imprese Varese** a [questo](#) link.

Per tutto quello che concerne la **gestione del personale** e i servizi dedicati alle imprese compilare il modulo di contatto su www.asarva.org. Verrete contattati dai nostri consulenti che vi affiancheranno nella creazione di un **piano formativo** su misura.

di [Ufficio pubblicità](#)