

# CASE STUDY

Progetto - Saxagrestone



# Dimensione del progetto



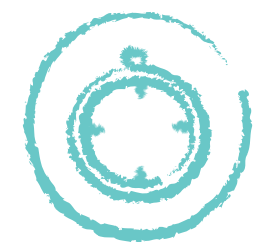
Popolazione aziendale coinvolta

**270**



Partecipanti per edizione

**10**



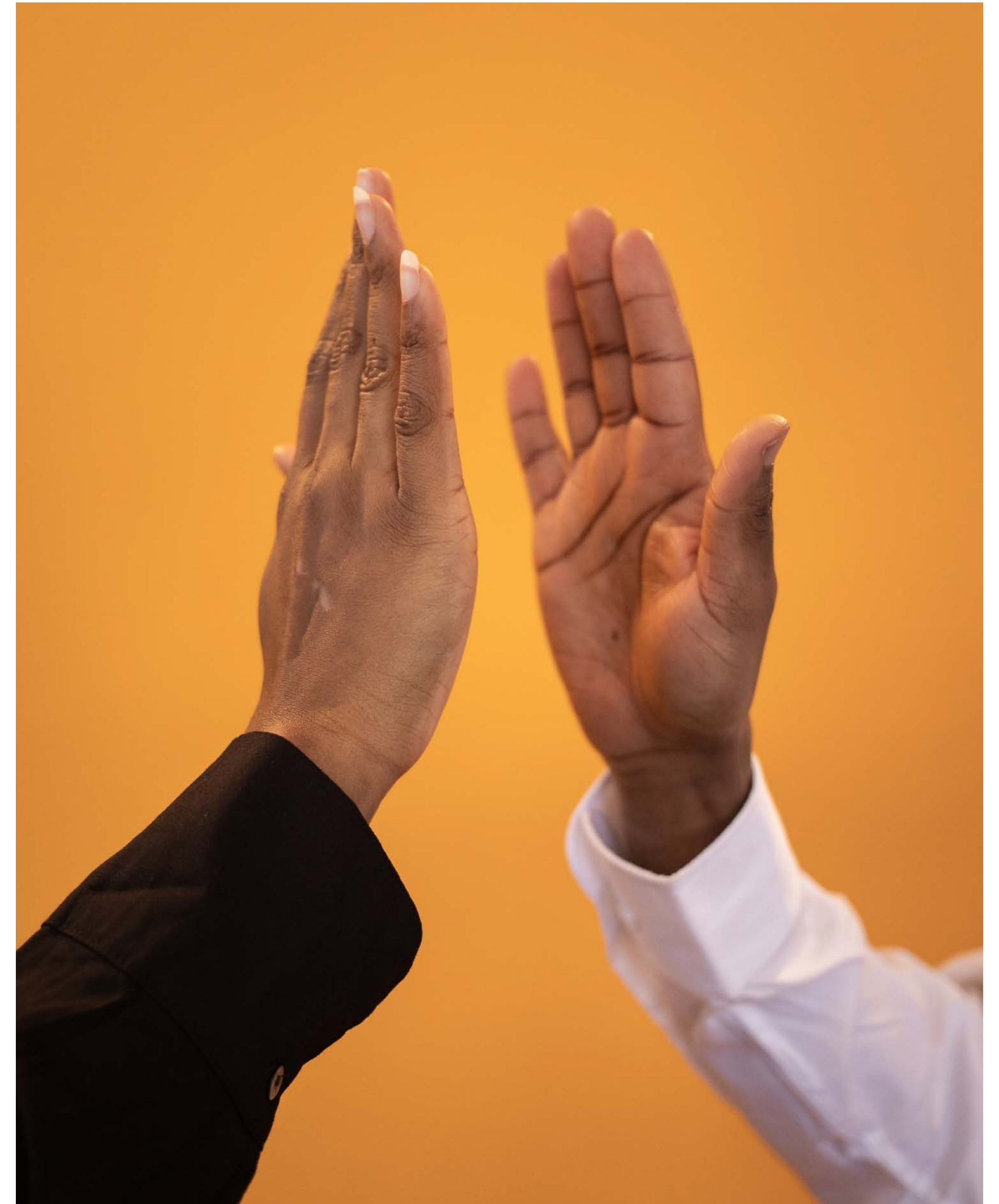
Edizioni di Assessment diffuso  
sessioni di Assessment individuale e di Gruppo

**28**



Profili individuali realizzati sul set di competenze analizzate

**270**



# Descrizione del progetto

Il progetto **'Piano di sviluppo per la riconversione e la riqualificazione delle risorse Ex Ideal Standard in personale Saxagrestone'** ha rappresentato una avvincente sfida sia per il valore socio economico del più ampio progetto di riconversione nel quale era incluso, sia per la necessità di individuare risposte in grado di accompagnare nel cambiamento.

IN.SI. ha avuto l'opportunità di far parte del complesso ed ambizioso percorso di riconversione avviato dall'imprenditore Borgomeo, che ha interessato oltre 270 risorse provenienti dall'azienda ex Ideal standard, dedicata alla produzione di sanitari in ceramica, con l'intento di riconvertirle e riqualificarle per inserirle nella nuova Saxagrestone, azienda dedicata alla produzione di pavimentazione per uso pubblico con mix di Gres porcellanato che include fino al 30% di materiali inerti provenienti da rifiuti urbani.

La caratteristica del nostro intervento è stata la costante consapevolezza della compresenza di più piani di lavoro.

Un piano legato ai contenuti organizzativi e gestionali, parte dell'intervento prettamente proiettata al futuro che ha lavorato sulla costruzione e identificazione delle competenze più utili alla trasformazione richiesta. Un piano proprio della sfera emotivo/ culturale più legato al bagaglio di esperienze e contesto di lavoro storico, che avrebbe potuto tenere ancorate le persone al passato impedendone il processo di evoluzione e determinandone il mancato riconoscersi nella nuova realtà.

L'esito di questo progetto avrebbe certamente tracciato una linea di demarcazione tra un prima ed un dopo, determinando il tipo di 'dialogo' che l'azienda avrebbe costruito da lì in poi con le proprie risorse umane.

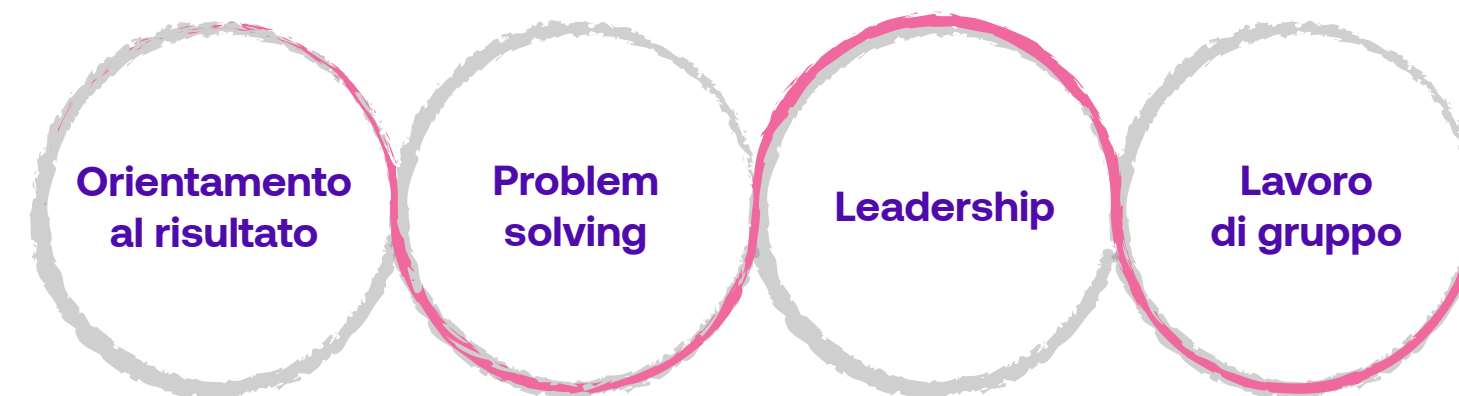


# Descrizione del progetto

La necessaria contaminazione tra di questi piani di lavoro ha determinato la costruzione dell'intero percorso, incidendo in tutte le sue fasi:

## Fase 1

Individuazione e definizione del set di competenze trasversali e distintive, a sostegno del processo di cambiamento che avrebbe coinvolto l'Azienda:



## Fase 2

Costruzione del relativo set di strumenti di indagine da utilizzare nell'ambito dell'Assessment diffuso.

## Fase 3

Valutazione del livello di possesso delle competenze distintive del personale Saxagrestone.

## Fase 4

Elaborazione del profilo di dettaglio per singolo dipendente coinvolto.



# Descrizione del progetto

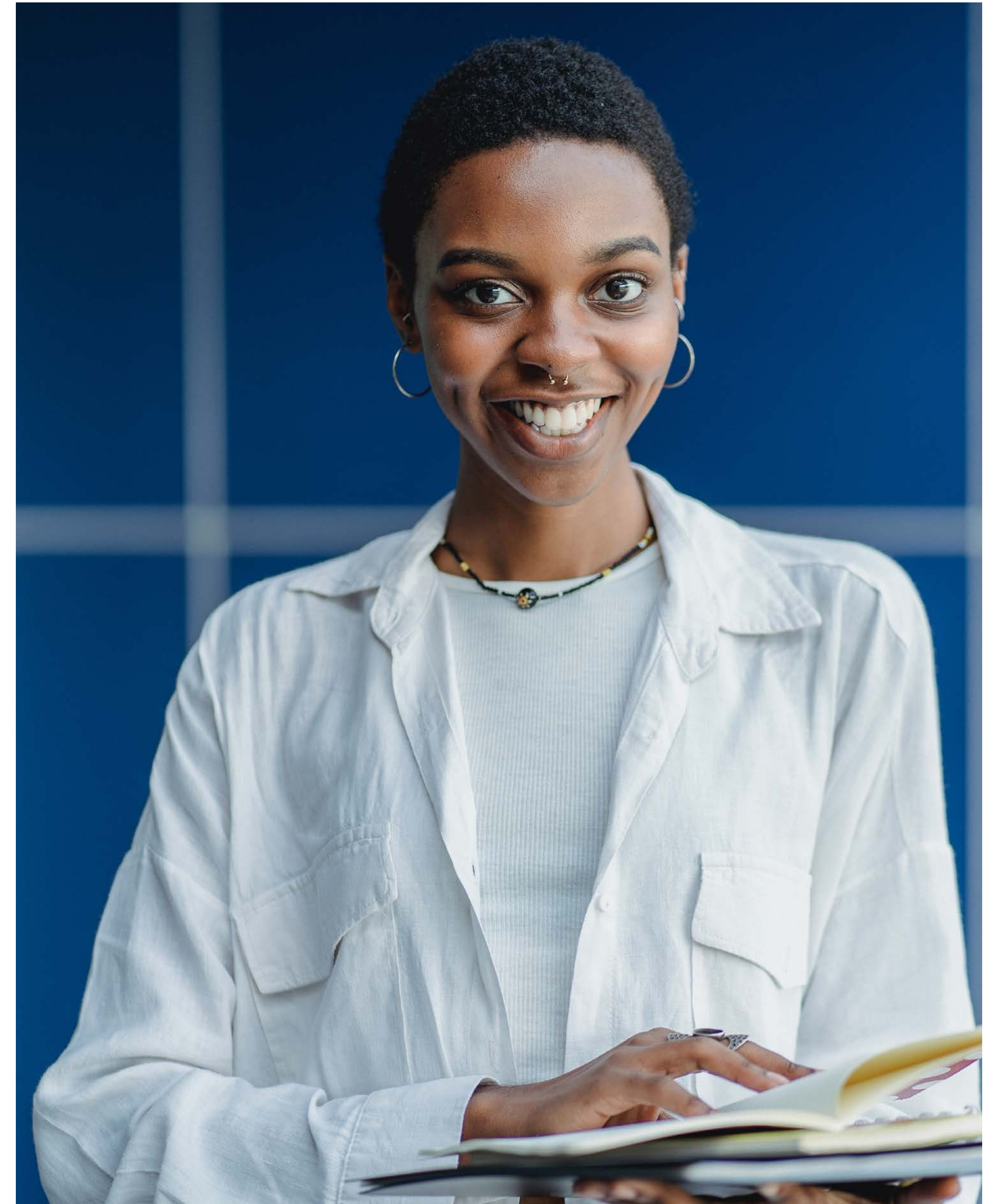
Ogni singolo step affrontato, ogni sessione di Assessment realizzata, ogni singola risorsa coinvolta nelle attività individuali e di gruppo, ha rappresentato un momento di co-costruzione del processo di trasformazione per i dipendenti coinvolti: portarli da disorientate comparse di una situazione esterna a loro, a protagonisti di una nuova storia da scrivere che prende le mosse dal riconoscimento di alcune competenze chiave.

Questo progetto ha permesso di trasformare la possibile resistenza iniziale, in resilienza, di passare dal senso di disorientamento ad un primo senso di appartenenza ad una nuova entità aziendale.

Pur essendosi immersi in contesti 'altri' lontani dalle dinamiche di produzione che ne avevano determinato l'identità fino a quel momento, i partecipanti hanno vissuto positivamente l'attività e le opportunità di sviluppo. Hanno potuto sperimentare dinamiche di tipo esperienziale, in grado di far emergere e agire le competenze.

Utilizzare le proprie competenze in modo indipendente dai processi di lavoro fino ad allora conosciuti, ha creato un senso di consapevolezza nuovo: la competenza, a quel punto, è divenuta un tratto della persona e non un elemento del processo.

Ne è emerso un quadro generale caratterizzato dalla voglia di tornare ad investire sulle proprie competenze in modo funzionale al nuovo progetto aziendale



I nostri numeri

# IN.SI in numeri

**+400**

Clienti

---

**+120**

Collaboratori

---

**+18.000**

Ore formative/anno

---

**+15**

Partner

---



Chi ci ha scelto

# Alcuni nostri clienti

*sodexo*

**SKF**

**DENSO**  
Crafting the Core

 TechnipFMC

*Spumador*  
1888  
ITALIA

 **LEAR**

 **TE**  
connectivity

 **asics**

 **LFOUNDRY**  
Solutions  
for great visions

 **AVIO**

 NOVAMONT

*Valeo*

 ASL  
ROMA 5

*Alitalia*

 **itm**  
ENGINEERED FOR SUCCESS

**ARKEMA**  
INNOVATIVE CHEMISTRY

 **GRUPPO ISCAI**

 **JOYSON**  
SAFETY SYSTEMS

 **Cornaglia**  
Group

 **Henkel**

**snop**  
GROUPE FSD

*wepa*

**MARANGONI** 

# Certificazioni & Accreditementi



Sistema Certificato  
n° 1874 QM  
UNI EN ISO 9001:2015



- Leonardo
- Alitalia
- Technip
- Birra Peroni
- Colgate-Palmolive

- Adozione Modello 231 con OdV
- Attribuzione del Rating di legalità (Autorità Garante della concorrenza e del mercato)

## REGIONE LAZIO

- Formazione Superiore, Formazione Continua ed Orientamento
- Servizi per il Lavoro

## REGIONE ABRUZZO

- Formazione Superiore, Formazione Continua ed Orientamento
- Servizi per il Lavoro
- Centro Formativo BLSD

## REGIONE PIEMONTE

- Formazione continua e Formazione a distanza

Certificazioni

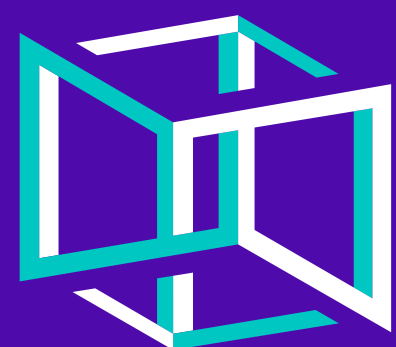
Qualificazioni  
relative ai fondi  
interprofessionali

Qualificazioni  
relative ai clienti

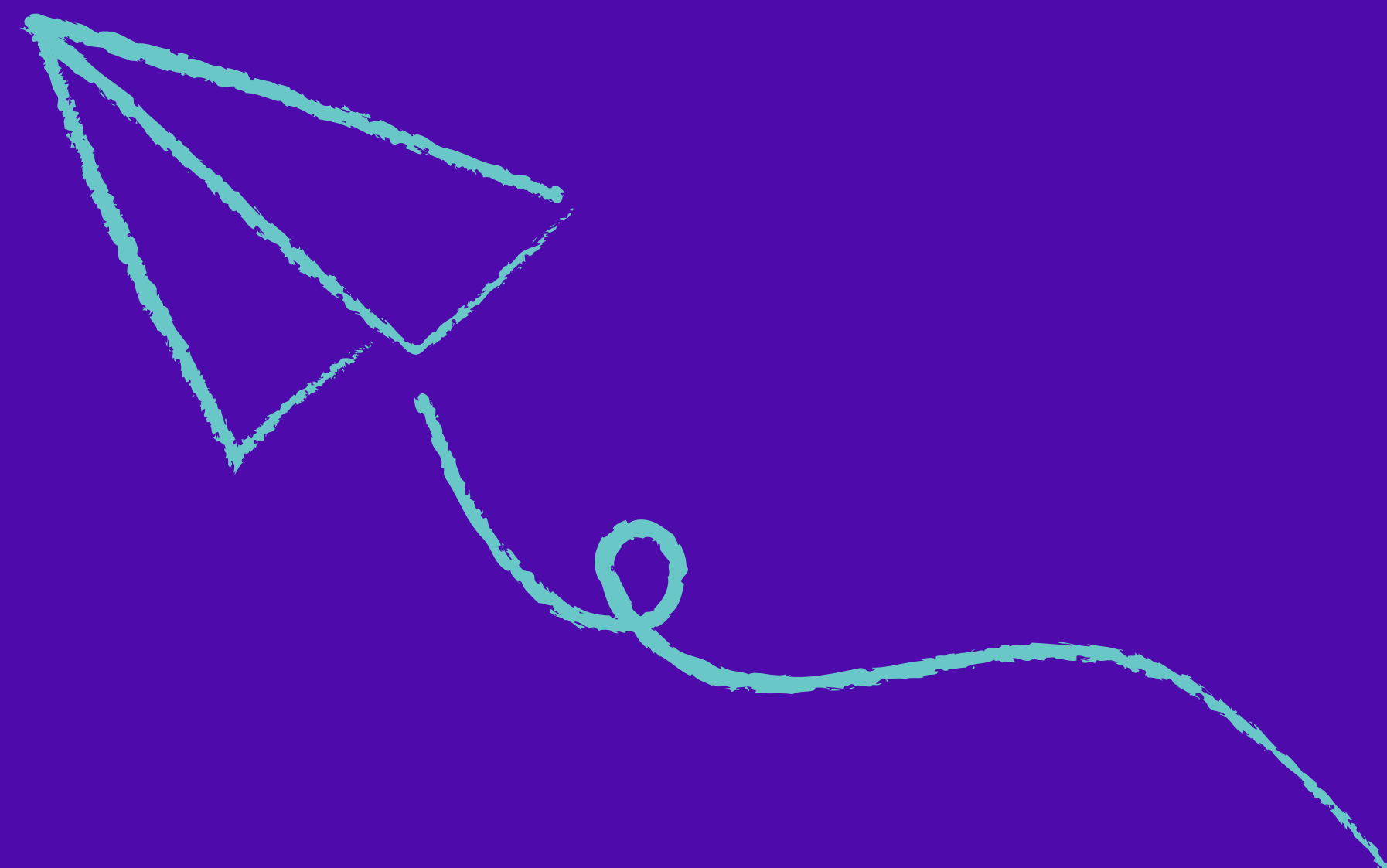
Normative  
di legge

Accreditamenti





**IN.SI.**  
Be competent



---

**Sede di Frosinone**

Via ASI Asse Attrezzato, 11  
03013 Ferentino (FR)  
tel. 0775.223771  
fax 0775.223191  
info@insi.it

---

**Sede di Pescara**

Piazza Salvador Allende, 2  
65128 Pescara  
tel. 085.9155445  
fax 085.9155444  
pescara@insi.it

---

**Sede di Torino**

Via Verolengo 29/9  
10149 Torino  
tel. 011.0122345  
fax 0775.223191  
info@insi.it

**www.insi.it**