

Innovazione organizzativa con YBAB

Formazione e coaching: così PPinox trasforma la cultura aziendale e mette le persone al centro della crescita

Chiara Cormanni, Chief Operating Officer di PPinox: "In un settore come quello metalmeccanico, l'innovazione non passa solo dagli impianti o dalla digitalizzazione dei processi, ma anche dal capitale umano. Con YBAB offriamo strumenti concreti per migliorare il clima interno e far crescere le persone insieme all'azienda"

L'azienda

Fondata alla fine degli anni '70 come realtà artigianale, PPinox si è evoluta in un'azienda industriale leader nella produzione di piattine e profili in acciaio inossidabile di elevata qualità. Dalle origini legate al distretto dei casalinghi, l'azienda ha diversificato la propria produzione posizionandosi come partner strategico in settori ad alto valore aggiunto come la filtrazione e depurazione delle acque, il minerario e l'oil & gas. Con circa 50 dipendenti e un fatturato di 30 milioni di euro, PPinox vanta una forte presenza internazionale che copre oltre 80 Paesi nei 5 continenti. L'azienda combina l'adozione di nuove tecnologie e il controllo di processo con la massima flessibilità per offrire prodotti totalmente customizzati.

L'idea in breve

Dal 2024, PPinox ha avviato insieme a YBAB un percorso continuativo di formazione e coaching che coinvolge il 100% della popolazione aziendale. L'obiettivo è costruire nel tempo una cultura fondata su collaborazione, dialogo, appartenenza e propositività: innovare facendo crescere le persone insieme all'azienda.

L'innovazione

In un contesto caratterizzato dalla coesistenza di generazioni differenti, lavorazioni ad alta specializzazione e diversi turni produttivi, PPinox ha scelto di far evolvere la propria organizzazione con il supporto di YBAB, partner specializzato nel benessere lavorativo, avviando un programma di formazione, coaching individuale e incontri collettivi. L'iniziativa coinvolge l'intera popolazione aziendale, dagli uffici al personale di produzione, con l'obiettivo di migliorare la comunicazione,

PPinox

Settore: Industria siderurgica

Sito web: www.ppinox.it

prevenire le conflittualità, stimolare la partecipazione e costruire una cultura fondata sulla fiducia e sul dialogo. In un settore in cui l'innovazione è tradizionalmente associata a impianti, tecnologie e processi produttivi, PPinox ha scelto di investire anche sulle persone, sulle competenze relazionali e sul benessere organizzativo attraverso un approccio flessibile e adattato alle reali dinamiche di fabbrica.

Come funziona

Il progetto fornisce strumenti concreti per migliorare comunicazione, collaborazione e gestione dei conflitti, portando le problematiche reali all'interno del percorso. L'iniziativa prevede incontri di gruppo su tematiche chiave (come gestione dei conflitti, comunicazione inclusiva e genitorialità), organizzati per piccoli gruppi con due appuntamenti annuali dedicati a ciascun tema. Parallelamente, i dipendenti che ne fanno richiesta accedono a percorsi di coaching One-to-One (di almeno 5 sessioni) per lavorare su obiettivi specifici, come gestione dello stress o crescita professionale, nella massima riservatezza. Il modello integra inoltre una revisione dei processi di valutazione, introducendo colloqui annuali strutturati svolti alla presenza di responsabili e coach per garantire trasparenza, ascolto e feedback costruttivi.

Benefici

Il percorso con YBAB ha generato un impatto positivo e tangibile sulla vita aziendale, facendo delle persone una leva strategica di innovazione e crescita. Le ore di formazione collettiva e individuale sono state affiancate da momenti di ascolto periodici e survey aziendali. La continuità delle iniziative ha trasformato la diffidenza iniziale in una partecipazione attiva del 100% dei dipendenti, favorendo il dialogo anche tra generazioni diverse e migliorando le relazioni interpersonali all'interno dei reparti produttivi. La capacità di gestire e prevenire le situazioni conflittuali ha migliorato il clima interno, riflettendosi positivamente sul senso di appartenenza e sull'ingaggio operativo. L'introduzione dei colloqui strutturati con il supporto del coach ha permesso di legare la valutazione del personale a feedback trasparenti e a incentivi economici, ponendo le basi per la successiva fase del progetto, che prevederà strumenti di valutazione dei responsabili da parte dei loro collaboratori.