

Articolazione Territoriale dell'Emilia-Romagna

**Formazione 2023: competenze di base e trasversali per le
aziende del territorio di Reggio Emilia
Simol S.p.A.**

Ambito tematico strategico:
Competenze di base e trasversali

Piano Conto di Sistema

Codice identificativo del piano: 350060 – AV/348B/22

Gruppo di ricerca:

Giulia Rossi

Carminé Marmo

Valerio Vanelli

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	4
2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione	5
2.4 Considerazioni riepilogative	6
3. Il Piano Formativo.....	7
3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati.....	7
3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti	7
3.3 Considerazioni riepilogative	8
4. L'impatto della formazione.....	9
4.1 L'impatto della formazione	9
4.2 Considerazioni riepilogative	9
5. Conclusioni	10
5.1 Gli elementi e/o i fattori che hanno influito positivamente sulla formazione.....	10
5.2 Le buone prassi aziendali.....	11
5.3 Conclusioni.....	12

1. Introduzione

Il presente rapporto di ricerca si inserisce nell'ambito dell'attività di Monitoraggio Valutativo che, annualmente, Orione, Articolazione Territoriale di Fondimpresa per la regione Emilia-Romagna, realizza al fine di mettere in luce esperienze formative di successo ed esempi di buone prassi formative trasferibili in altri contesti. Gli aspetti che definiscono una buona prassi formativa si sostanziano solitamente nella capacità di risposta ai bisogni di imprese e lavoratori, nella qualità della formazione, calibrata sulla base delle esigenze specifiche e puntuali dei diversi comparti aziendali, nella continuità e non occasionalità delle iniziative formative e nella possibilità di riprodurre in ambiti e contesti diversi esperienze e metodologie formative di cui si è sperimentata l'efficacia.

L'Azienda Simol S.p.A. costituisce il caso di studio di questo report. Simol rappresenta un caso particolarmente significativo per l'attività di valutazione e monitoraggio valutativo, poiché si trova in una fase di evoluzione organizzativa e tecnologica in cui lo sviluppo delle competenze ha un ruolo strategico. L'azienda sta rafforzando la propria struttura interna, investendo in nuove figure professionali, digitalizzazione dei processi e innovazione dei sistemi produttivi, e utilizza la formazione come leva per accompagnare questa trasformazione.

Al tempo stesso, pur disponendo di pratiche consolidate nella raccolta dei fabbisogni, nell'utilizzo dei fondi e nella valutazione dell'efficacia, il sistema formativo è ancora in fase di consolidamento e presenta margini di ulteriore strutturazione. Si tratta di un contesto aziendale che offre quindi un esempio concreto e realistico per analizzare l'intero ciclo della formazione: dalla programmazione alla ricerca dei finanziamenti, dalle modalità di erogazione agli strumenti di valutazione dell'efficacia, fino al legame tra sviluppo delle competenze e obiettivi strategici.

Il modello di Monitoraggio Valutativo adottato dal gruppo di ricerca prende in considerazione anche l'eventuale impatto della pandemia da Covid-19 e delle recenti questioni geo-politiche sull'organizzazione del lavoro, nonché i paradigmi produttivi, con l'intento di supportare le imprese nell'anticipare (e reggere) il cambiamento, sviluppare il potenziale del lavoratore e valorizzarne il contributo professionale ed umano, come capitale sociale su cui investire in maniera strutturata.

Il presente rapporto di ricerca, che si configura dunque come un caso di studio incentrato su una delle aziende che hanno concluso un'esperienza di formazione continua nel corso del 2023, si pone i seguenti obiettivi generali:

- Evidenziare l'utilità della formazione finanziata tramite Fondimpresa, mostrando i risultati/benefici effettivi generati dalla partecipazione alla formazione per l'azienda (obiettivi strategici) e per i lavoratori;
- Analizzare le fasi del processo di formazione e delineare quegli elementi e quei fattori che contribuiscono in maniera positiva al raggiungimento degli obiettivi formativi al fine di innalzare la qualità dell'offerta formativa;
- Evidenziare eventuali buone prassi nella gestione dei percorsi formativi che possono essere valorizzate e diffuse per l'eventuale trasferimento in altri contesti aziendali.

Nello specifico, il rapporto dedicato all'azienda Simol, partendo dalla partecipazione ai Piani in Conto di Sistema, cercherà di mettere in evidenza il ruolo che la formazione continua riveste nella crescita dell'azienda e nello sviluppo delle competenze dei lavoratori.

2. Strategie aziendali e ruolo della formazione continua

2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore

Simol S.p.A., con sede a Codisotto di Luzzara (RE) è un'impresa italiana specializzata nella progettazione e produzione di sistemi di appoggio, in particolare piedi e ruote d'appoggio, destinati a una vasta gamma di attrezzature trainate. Nata agli inizi degli anni sessanta come officina meccanica artigianale, l'azienda, pur mantenendo una forte impronta familiare, ha progressivamente evoluto la propria gamma e dimensione operativa diventando un leader europeo nel settore.

Il comparto di sbocco originario è quello della meccanica agricola; proprio su questo segmento Simol ha costruito le proprie competenze tecniche e produttive ed ancora oggi rappresenta circa il 70-75% del volume d'affari. Tuttavia, nel corso del tempo l'azienda ha saputo estendere la propria offerta anche ad altri settori: tra questi, rimorchi e semirimorchi industriali, macchine per l'edilizia, apparecchiature per la manutenzione stradale, docking aeroportuale e anche il settore ferroviario/logistico dei container.

In termini di applicazioni concrete, i prodotti Simol trovano impiego su:

- Macchine agricole: trattori, rimorchi agricoli, attrezzature trainate che richiedono piedi d'appoggio o ruote per stabilizzare o movimentare gli elementi durante lo stallo o il trasporto.
- Edilizia e macchine mobili: mezzi per la costruzione, per il movimento terra o per la manutenzione in cui l'appoggio affidabile è fondamentale per sicurezza e stabilità.
- Rimorchi e semirimorchi industriali: componenti strutturali che consentono l'aggancio, lo stazionamento o il sostegno dell'unità rimorchio.
- Manutenzione stradale o docking aeroportuale: settori più "specialistici" nei quali la personalizzazione e la qualità diventano ancora più centrali, dato l'ambiente operativo e le sollecitazioni meccaniche presenti.

Attualmente l'azienda conta 78 dipendenti, di cui una ventina impiegati e il resto del personale dedicato alla produzione e alla logistica. Oggi circa il 70% della produzione è destinato all'export e i prodotti raggiungono oltre 50 Paesi. La vocazione internazionale è stata presente fin dalle origini dell'azienda con l'avvio delle prime attività commerciali in Germania già negli anni sessanta quando, in un contesto economico italiano complesso, il fondatore individuò un'opportunità di sviluppo proprio nel mercato tedesco e decise di avviare lì una prima distribuzione dei prodotti. Ancora oggi la Germania rappresenta da sola circa il 30% del volume d'affari, confermandosi un mercato strategico per l'azienda.

Quella emiliana è l'unica sede operativa dell'azienda, tuttavia negli ultimi anni è stato aperto un ufficio di rappresentanza a New York che permette di presidiare in modo più efficace i mercati di Stati Uniti e Canada, consentendo di seguire più da vicino clienti e partner, intercettare nuove richieste e sviluppare ulteriormente il business in un'area con opportunità di crescita importanti.

2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione

L'elemento che distingue l'offerta Simol è la capacità di coniugare un'organizzazione produttiva solida ed efficiente con un'elevata flessibilità progettuale. L'azienda dispone infatti di un processo interno completamente gestito, che permette di adattare rapidamente le linee di lavoro e intervenire sulla progettazione per rispondere a esigenze specifiche del cliente (dimensioni speciali, materiali particolari, condizioni d'uso estreme, ecc.). Questa impostazione consente di realizzare soluzioni altamente personalizzate, garantendo continuità qualitativa e un controllo accurato di ogni fase della produzione.

L'azienda sta portando avanti un ampio processo di rinnovamento tecnologico che coinvolge sia le attrezzature produttive sia l'infrastruttura digitale e i sistemi gestionali. Sul fronte della produzione sono stati avviati importanti investimenti per aggiornare il parco macchine, mentre a livello informatico sono stati introdotti nuovi strumenti per rendere più efficienti i processi interni. Sono in fase di implementazione gestionali specifici per l'area commerciale, insieme a un nuovo sistema gestionale integrato che andrà a supportare l'intera organizzazione. Si tratta di un percorso di sviluppo articolato, che interessa diversi ambiti aziendali e che mira a costruire una struttura più moderna, efficace e orientata alla crescita.

Simol è certificata ISO 9001 e dispone inoltre della certificazione del processo di saldatura, un'operazione fondamentale per garantire la solidità e la sicurezza dei prodotti: i piedi d'appoggio, infatti, sono costituiti da più componenti assemblati, e solo una saldatura eseguita in modo conforme assicura prestazioni affidabili, evitando rischi potenziali. Una peculiarità dell'azienda è l'essere in grado di offrire ai clienti una gamma di prodotti certificati secondo i requisiti della normativa ISO di settore; questo risultato è stato possibile grazie allo sviluppo, negli ultimi anni, di un banco prova realizzato in collaborazione con l'Università di Bologna che consente di testare i prototipi sottoponendoli a cicli di vita simulati, stress meccanici e prove di trazione e spinta. La macchina, al termine del processo, genera un report che attesta se il prodotto risponde o meno ai requisiti stabiliti dalla normativa, offrendo così una garanzia oggettiva di qualità e sicurezza.

L'azienda sta vivendo, infine, una fase di transizione che coinvolge diversi ambiti organizzativi. Da un lato si stanno introducendo nuove figure professionali ed in particolare nel 2022 è stato inserito un responsabile delle risorse umane, funzione che, fino a quel momento, non era presente internamente e veniva affidata a un consulente esterno. Questa decisione ha rappresentato un passaggio chiave nel percorso di crescita aziendale: non solo consente di presidiare con maggior continuità lo sviluppo delle competenze e dell'organizzazione interna, ma testimonia anche la volontà di costruire un modello gestionale più moderno, attento ai bisogni dei collaboratori e capace di sostenere la trasformazione dell'azienda nel medio-lungo periodo. L'azienda sta crescendo anche sul piano tecnico, inserendo profili provenienti anche da realtà più grandi e in grado di portare competenze ed esperienze di valore.

2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

In Simol la formazione rappresenta una leva strategica per sostenere il percorso di crescita aziendale, accompagnare l'evoluzione organizzativa e rafforzare le competenze necessarie in una fase caratterizzata da trasformazioni tecnologiche e ampliamento dei mercati. La gestione del processo formativo è coordinata dal responsabile HR, affiancato da una collega, attraverso un'attività strutturata di ascolto e confronto con i responsabili delle diverse aree. Alla raccolta delle esigenze tecniche, l'ufficio HR integra un'attenzione specifica allo sviluppo delle competenze trasversali, considerate sempre più centrali per la qualità del lavoro e delle relazioni interne.

Sulla base dei fabbisogni emersi, viene elaborato un piano formativo annuale che funge da guida per la programmazione delle attività. Il piano mantiene volutamente un'impostazione flessibile, così da poter essere adattato nel corso dell'anno in funzione dell'andamento produttivo, delle esigenze emergenti e delle opportunità di finanziamento disponibili. In questo ambito, l'azienda utilizza in modo significativo gli strumenti di Fondimpresa, sia attraverso il Conto Formazione sia tramite gli Avvisi, riuscendo a coprire più della metà delle attività programmate. Le iniziative più strutturate e pianificate trovano più facilmente accesso ai finanziamenti, mentre risultano più difficili da sostenere tramite bandi i percorsi occasionali o fortemente specialistici, spesso richiesti da profili tecnici.

Accanto ai corsi programmati, Simol offre talvolta ai collaboratori anche la possibilità di accedere a percorsi interaziendali attraverso l'utilizzo di voucher formativi. Tra gli enti di riferimento figura il CIS, apprezzato per l'ampio catalogo e per la capacità di proporre docenti qualificati anche per attività da svolgere direttamente in

azienda. Altri organismi formativi vengono coinvolti quando necessario, così da garantire un'offerta diversificata e coerente con i bisogni professionali delle persone.

Infine, sebbene l'azienda si avvalga della formazione a distanza per alcuni webinar o per la sicurezza, la preferenza rimane fortemente orientata alla presenza. Circa il 90% delle attività viene svolto in aula, considerata la modalità più efficace per favorire l'apprendimento, la partecipazione e la coesione interna.

La formazione svolge un ruolo importante anche nei processi di inserimento. Ogni nuovo assunto segue un percorso di onboarding che combina affiancamento, formazione interna e un progressivo accompagnamento operativo, volto a favorire una piena comprensione delle attività, del ruolo e delle relazioni interne. I contenuti più specialistici vengono definiti in base al profilo della persona: negli ultimi anni l'azienda ha privilegiato l'inserimento di figure con maggiore seniority, mentre per i profili più junior possono essere previsti percorsi più strutturati finalizzati allo sviluppo delle competenze essenziali. Il monitoraggio dell'inserimento avviene attraverso incontri periodici tra la nuova risorsa e il responsabile, utili a verificare l'andamento del percorso e ad affrontare eventuali criticità. Per il resto del personale, invece, la valutazione della formazione è più formalizzata: ogni corso prevede un questionario di gradimento e, dopo tre mesi, un follow-up informatizzato compilato sia dal partecipante sia dal responsabile. Questo sistema permette di valutare l'effettiva applicazione delle competenze acquisite e di raccogliere elementi utili alla programmazione successiva.

Tra i margini di miglioramento individuati emerge la necessità di una pianificazione economica più strutturata. Introdurre un budget formativo annuale consentirebbe infatti di disporre fin dall'inizio di un quadro chiaro delle risorse disponibili, rendendo la programmazione più solida e coerente con le strategie aziendali.

Per quanto riguarda il reclutamento, l'azienda ricorre a diversi canali (banca dati interna, annunci e società specializzate) e utilizza sistematicamente questionari attitudinali per tutti i candidati, indipendentemente dal ruolo. Questo strumento, integrato con il colloquio e l'analisi del curriculum, consente di valutare non solo le competenze tecniche, ma anche le attitudini e la compatibilità con il contesto organizzativo.

2.4 Considerazioni riepilogative

Da quanto emerso in sede di intervista, emerge un'azienda in piena evoluzione, che ha saputo trasformare la propria vocazione artigianale in una struttura industriale moderna, flessibile e fortemente orientata all'innovazione. Simol opera in un settore altamente specializzato, dove la qualità del prodotto, l'affidabilità tecnica e la capacità di personalizzazione rappresentano elementi decisivi per competere nei mercati internazionali. La presenza nei settori agricolo e industriale, unita alla progressiva diversificazione verso ambiti più specialistici, conferma la solidità del modello produttivo e la capacità dell'azienda di adattarsi alle richieste di un mercato sempre più esigente.

Parallelamente, Simol sta affrontando un significativo processo di rinnovamento interno che riguarda sia la dimensione tecnologica, con investimenti in macchinari, sistemi digitali e soluzioni di test avanzate, sia quella organizzativa, grazie all'inserimento di nuovi profili ed in particolare alla strutturazione della funzione HR. La formazione assume un ruolo centrale in questo percorso: non solo come strumento per sostenere l'aggiornamento tecnico, ma anche come leva per favorire la crescita delle competenze trasversali, migliorare i processi interni e promuovere una cultura aziendale orientata alla collaborazione e all'innovazione continua. L'uso esteso dei finanziamenti per la formazione, unito a pratiche consolidate di valutazione dell'efficacia, testimonia un approccio maturo e consapevole alla gestione dello sviluppo del capitale umano.

3. Il Piano Formativo

3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

All'interno del Piano formativo AV/348B/22 – “Formazione 2023: competenze di base e trasversali per le aziende del territorio di Reggio Emilia”, promosso da CIS nell'ambito dell'Avviso Fondimpresa 2/2022, Simol S.p.A. ha partecipato come impresa beneficiaria insieme ad altre quaranta aziende del territorio operanti in differenti settori. Il piano, centrato sullo sviluppo delle competenze di base e trasversali, ha coinvolto complessivamente 423 lavoratori (401 effettivi), per un totale di 1.997 ore di formazione articolate in 77 azioni formative.

La fase di analisi del fabbisogno, condotta da CIS con il supporto di un'équipe qualificata (AIF/APAFORM), ha previsto la somministrazione alle aziende di un format strutturato per la raccolta delle esigenze e la selezione dei corsi dal catalogo. Questo processo ha consentito di ricostruire un quadro organico delle priorità formative, suddivise nelle aree previste dall'Avviso: competenze digitali, linguistiche, personali e relazionali, imprenditoriali, oltre alle competenze alfabetico-funzionali. Tale approccio ha permesso di definire i programmi operativi del piano e di predisporre un modello comune di progettazione e monitoraggio condiviso tra tutte le imprese partecipanti.

Nel caso specifico di Simol, le attività formative si sono concentrate sul rafforzamento delle soft skills, considerate leve essenziali per sostenere l'evoluzione organizzativa in corso e per accompagnare i processi tecnici e commerciali dell'azienda. Le azioni seguite hanno riguardato in particolare lo sviluppo della comunicazione efficace, del problem solving, delle capacità decisionali e delle competenze negoziali, aspetti ritenuti fondamentali per migliorare il lavoro in team, la gestione collaborativa dei processi e le relazioni professionali, anche in contesti internazionali. Tali esigenze risultano pienamente coerenti con gli orientamenti strategici dell'azienda, che attribuisce crescente importanza alla dimensione trasversale delle competenze per sostenere competitività, qualità del servizio e innovazione interna.

3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti

Nel Piano formativo AV/348B/22, Simol S.p.A. ha coinvolto complessivamente 12 dipendenti in tre percorsi dedicati allo sviluppo delle competenze trasversali, ciascuno della durata di 24 ore, per un totale di 72 ore di formazione. I corsi attivati hanno riguardato tre ambiti distinti: “Problem Solving e Decision Making”, “Comunicazione efficace” e “Negoziazione e persuasione nella relazione interpersonale,” tutti erogati in presenza e con metodologie didattiche attive (esercitazioni, simulazioni, casi pratici) che hanno favorito un apprendimento fortemente esperienziale.

Al termine di ciascun corso, tutti i partecipanti hanno superato con esito positivo la verifica finale degli apprendimenti e hanno ricevuto l'Attestazione Rafforzata delle Competenze prevista da Fondimpresa. I questionari di customer satisfaction hanno evidenziato un livello di gradimento molto elevato, con valutazioni comprese tra 4 e 5 su 5 per qualità dei contenuti, efficacia dei docenti e utilità percepita rispetto al proprio ruolo professionale.

In sede di intervista è stato sottolineato come, dalla partecipazione ai corsi, sono emerse anche nuove esigenze formative, orientate verso tematiche di livello più avanzato come leadership, gestione dei conflitti, comunicazione evoluta, project management e approfondimenti sulle dinamiche relazionali. Il percorso ha rappresentato per Simol un'opportunità significativa per il rafforzamento delle competenze trasversali del personale commerciale e amministrativo, contribuendo allo sviluppo della collaborazione interfunzionale, alla qualità della comunicazione interna e esterna e alla crescente capacità dell'organizzazione di operare in contesti complessi e internazionali.

Un contributo specifico è arrivato dal corso di “Comunicazione efficace”, la cui docente è stata molto apprezzata fra i partecipanti per le sue capacità empatiche e metodologiche. Le partecipanti intervistate hanno evidenziato come l’approccio didattico adottato, personalizzato, attuale e calibrato sui bisogni del gruppo, abbia favorito la partecipazione attiva e generato ricadute immediate nella gestione della comunicazione con clienti e colleghi. Tale collaborazione, avviata nel 2023, si è rivelata particolarmente positiva e ha portato all’avvio di ulteriori attività formative con la stessa docente, contribuendo alla continuità e alla coerenza del percorso di sviluppo delle soft skills.

3.3 Considerazioni riepilogative

L’esperienza di Simol all’interno del Piano AV/348B/22 evidenzia un processo formativo ben strutturato, capace di integrare in modo efficace l’analisi dei fabbisogni, la progettazione degli interventi e la valutazione degli esiti. La partecipazione al piano ha permesso di consolidare un approccio più sistematico alla formazione, con una chiara attenzione allo sviluppo delle competenze trasversali, considerate dalla direzione un elemento decisivo per sostenere l’attuale fase di evoluzione organizzativa e tecnologica. I risultati emersi confermano la coerenza tra i fabbisogni rilevati e i contenuti dei corsi attivati: comunicazione efficace, problem solving, decision making e negoziazione si sono rivelati pienamente in linea con le esigenze operative dei reparti commerciali e amministrativi, contribuendo a migliorare la collaborazione interna e la qualità delle relazioni professionali.

Le valutazioni raccolte sia attraverso i questionari di customer satisfaction sia tramite l’intervista interna mostrano un elevato livello di gradimento da parte dei partecipanti e un impatto percepito immediato sulle attività quotidiane, in particolare nei processi comunicativi e nella gestione delle interazioni con clienti e colleghi. La qualità della docenza, soprattutto nel corso di comunicazione efficace, è stata un fattore determinante nel successo degli interventi, favorendo un apprendimento partecipato e adattato alle esigenze reali del gruppo. Inoltre, la partecipazione ai corsi ha generato nuove richieste e aperto prospettive per ulteriori percorsi di approfondimento su competenze manageriali e digitali, confermando il valore della formazione come leva di sviluppo continuo.

Nel complesso, l’esperienza maturata conferma la capacità di Simol di utilizzare la formazione come strumento strategico per sostenere competitività, innovazione e integrazione organizzativa. Il piano ha rappresentato non solo un’occasione di aggiornamento professionale, ma anche un momento di crescita collettiva, fornendo indicazioni utili per orientare in modo più mirato le scelte formative future e rafforzare ulteriormente la cultura della formazione all’interno dell’azienda.

4. L'impatto della formazione

4.1 L'impatto della formazione

L'analisi degli esiti formativi evidenzia un impatto significativo sia sul piano individuale sia su quello organizzativo. Una prima area di cambiamento riguarda l'efficacia comunicativa dei partecipanti, in particolare nelle interazioni con i clienti. Il corso dedicato alla comunicazione efficace ha permesso di acquisire strumenti pratici per riconoscere la tipologia dell'interlocutore, modulare lo stile comunicativo e organizzare il messaggio in modo più chiaro e funzionale. La partecipante intervistata ha sottolineato come tali competenze siano state applicate immediatamente nella pratica quotidiana, con ricadute concrete nella gestione delle telefonate, delle email e dei confronti diretti, e come ciò abbia prodotto una maggiore sicurezza nella gestione delle comunicazioni e una più precisa capacità di analizzare le situazioni.

Un secondo ambito di impatto riguarda la coesione interna e il clima di collaborazione tra colleghe. L'esperienza d'aula ha rappresentato infatti un'occasione per confrontarsi su questioni operative e relazionali che raramente trovano spazio nella routine lavorativa. La partecipante evidenzia un incremento generale della disponibilità allo scambio e al supporto reciproco, facilitato anche dall'assetto open space dell'ufficio, che rende più immediato il trasferimento delle nuove modalità comunicative. L'esito complessivo è un rafforzamento della collaborazione interna, una maggiore fluidità nelle interazioni e un miglioramento percepito della qualità del lavoro di squadra.

La formazione ha inoltre introdotto elementi di apertura verso l'innovazione tecnologica, con particolare riferimento all'uso dell'intelligenza artificiale a supporto dei processi comunicativi. Nei percorsi realizzati, è stato mostrato come utilizzare strumenti come ChatGPT e Gemini non per sostituire il lavoro umano, ma come supporto per verificare la chiarezza dei testi, migliorare il tono del messaggio, confrontare diverse formulazioni e controllare eventuali imprecisioni prima dell'invio. Le partecipanti hanno sviluppato un approccio critico e consapevole all'utilizzo dell'IA, distinguendo il registro più formale e orientato al business di Gemini da quello più empatico di ChatGPT. Questo utilizzo ragionato delle tecnologie digitali rappresenta un primo passo verso una maggiore integrazione degli strumenti innovativi nei processi aziendali.

4.2 Considerazioni riepilogative

Nel complesso, l'impatto della formazione risulta ampio e multilivello. Da un lato ha rafforzato competenze individuali fondamentali come la comunicazione, la gestione delle relazioni e l'utilizzo di nuovi strumenti digitali; dall'altro ha contribuito a migliorare la qualità delle interazioni interne, la collaborazione tra colleghe e la capacità dell'organizzazione di affrontare scenari complessi. L'esperienza ha inoltre stimolato nuove richieste formative su temi più avanzati, quali leadership, gestione dei conflitti e project management, segnalando un crescente interesse verso un percorso di sviluppo continuo. In sintesi, la formazione si conferma una leva strategica capace di generare cambiamenti concreti e sostenere i processi di innovazione in atto all'interno di Simol.

5. Conclusioni

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

L'esperienza formativa realizzata da Simol all'interno del Piano oggetto di questo report ha beneficiato di numerosi fattori che ne hanno amplificato la qualità, l'efficacia e l'impatto organizzativo. Uno degli elementi più rilevanti è stato senza dubbio il livello di coerenza tra i contenuti proposti e i fabbisogni reali dell'azienda. La fase di analisi condotta preliminarmente da CIS, grazie alla somministrazione di formati strutturati e alla consulenza di un'équipe qualificata, ha permesso di definire percorsi pienamente aderenti ai bisogni espressi dai responsabili e dal personale. In questo modo, ogni corso è risultato immediatamente spendibile nel contesto operativo, con un alto grado di motivazione e partecipazione da parte dei lavoratori.

Un secondo fattore positivo riguarda la qualità della docenza, elemento che ha inciso in modo particolarmente significativo sulla riuscita della formazione. Le partecipanti hanno evidenziato come la docente coinvolta nel corso di comunicazione efficace si sia distinta per competenza metodologica, capacità empatica e stile didattico attuale e non standardizzato. La formatrice, infatti, non ha proposto modelli generici, ma ha costruito un percorso "su misura" per il gruppo, adattando esempi, simulazioni ed esercitazioni alle dinamiche specifiche dell'ufficio commerciale e alle situazioni reali vissute dalle persone. Questa capacità di contestualizzare i contenuti ha permesso di ridurre la distanza tra teoria e pratica, rendendo l'apprendimento più immediato e significativo.

In generale, l'approccio metodologico adottato nei corsi, basato su esercitazioni, role play, analisi di casi e simulazioni, ha favorito un apprendimento esperienziale e partecipativo. La dimensione laboratoriale, molto apprezzata dai partecipanti, ha permesso di sperimentare le tecniche apprese in un ambiente protetto, di ricevere feedback immediati e di riflettere sulle proprie modalità comunicative o decisionali. Questo tipo di lavoro ha contribuito non solo a migliorare le competenze individuali, ma anche a rafforzare la consapevolezza del ruolo e la capacità di leggere le dinamiche interpersonali.

Un ulteriore fattore che ha inciso positivamente riguarda la composizione omogenea dei gruppi di partecipanti. Tutti i corsi sono stati programmati e effettuati a livello aziendale, facilitando la creazione di un ambiente di confronto aperto e costruttivo, in cui ciascuno ha potuto riconoscere e discutere situazioni effettivamente vissute. Rispetto ai corsi interaziendali, dove la presenza di contesti molto eterogenei può limitare l'applicabilità degli esempi, la formazione interna ha permesso di lavorare direttamente sulle criticità reali, contribuendo a rafforzare la coesione del gruppo e a sviluppare competenze condivise. Le colleghe intervistate hanno attribuito grande valore a questa dimensione, riconoscendo che la formazione ha favorito non solo l'apprendimento, ma anche la collaborazione, il supporto reciproco e la costruzione di un linguaggio comune all'interno dell'ufficio.

La scelta di realizzare quasi tutte le attività in presenza ha rappresentato un ulteriore elemento positivo. Il responsabile HR ha ribadito come la modalità in aula favorisca il coinvolgimento, la concentrazione e la possibilità di interazione diretta, riducendo al minimo le distrazioni e facilitando l'instaurarsi di un clima relazionale favorevole. Questa preferenza organizzativa, confermata anche dai partecipanti, ha contribuito a rendere più efficace il percorso formativo e a valorizzare la dimensione sociale dell'apprendimento.

Un altro fattore rilevante è stato l'apporto della docente rispetto all'utilizzo dell'intelligenza artificiale come strumento di supporto alla comunicazione professionale. L'introduzione di nuove pratiche digitali ha suscitato interesse e curiosità, offrendo ai partecipanti la possibilità di sperimentare un approccio innovativo che integra competenze tradizionali e strumenti tecnologici. Il modo in cui questa tematica è stata presentata - non come sostituzione del lavoro umano, ma come risorsa collaborativa - ha permesso ai partecipanti di comprendere il valore aggiunto dell'IA e di sviluppare una maggiore apertura verso i processi di innovazione. Tale elemento può essere considerato un tassello importante nel percorso di trasformazione organizzativa che l'azienda sta affrontando.

Tra i fattori abilitanti va inoltre considerata la presenza di un sistema aziendale sensibile alle tematiche formative e orientato allo sviluppo delle persone. L'investimento di Simol nella crescita del personale, testimoniato in primis dall'internalizzazione della funzione HR, crea un contesto favorevole in cui la formazione viene percepita come una risorsa e non come un obbligo. La motivazione delle persone a partecipare appare quindi legata anche alla consapevolezza che tali percorsi sono parte integrante delle strategie di sviluppo aziendale.

Infine, la solidità organizzativa offerta da CIS attraverso la gestione amministrativa, il coordinamento delle attività, il supporto progettuale e gli strumenti di monitoraggio e valutazione ha costituito un ulteriore fattore facilitante. L'impianto metodologico dell'Avviso, con la presenza di format strutturati, verifiche di apprendimento e attestazioni finali, ha garantito ordine, coerenza e trasparenza lungo tutto il processo, contribuendo alla percezione complessiva di qualità del percorso.

In sintesi, la combinazione di un'attenta rilevazione dei fabbisogni, la qualità della docenza, l'impiego di metodologie attive, la coesione dei gruppi, il contesto organizzativo favorevole, la scelta della formazione in presenza, l'apertura all'innovazione tecnologica e il supporto fornito da CIS ha prodotto un effetto moltiplicatore che ha reso l'esperienza formativa efficace, partecipata e ricca di ricadute concrete. Questi fattori, agendo in modo complementare, hanno permesso a Simol di ottenere un impatto positivo sia sulle competenze individuali sia sulle dinamiche interne, contribuendo nel complesso a rafforzare la capacità dell'azienda di affrontare con maggiore consapevolezza e preparazione i processi di cambiamento attualmente in corso.

5.2 Le buone prassi aziendali

Nel caso di Simol emergono alcune buone prassi organizzative che rappresentano elementi di valore e che contribuiscono in modo significativo alla qualità dei processi formativi e allo sviluppo complessivo dell'azienda. La prima riguarda la **capacità di progettare percorsi formativi altamente contestualizzati**, costruiti a partire da un'analisi attenta e concreta dei bisogni del personale e delle dinamiche effettive dei reparti. La funzione HR, recentemente introdotta ma già pienamente operativa, svolge un ruolo centrale in questo processo: raccoglie sistematicamente i fabbisogni espressi dai responsabili, integra valutazioni sulle competenze trasversali e costruisce un piano annuale che mantiene un equilibrio tra esigenze tecniche, sviluppo delle soft skills e obiettivi strategici dell'azienda. Questa impostazione riflette una buona prassi consolidata: la formazione non è un intervento episodico, né una risposta reattiva a problemi contingenti, ma rappresenta uno strumento integrato nei processi di crescita e innovazione dell'impresa.

Un ulteriore aspetto che caratterizza questa buona prassi riguarda la modalità con cui i percorsi vengono realizzati. Simol privilegia una formazione esperienziale in presenza, con docenti in grado di adattare contenuti e metodologie al contesto aziendale: le lezioni non seguono schemi preconfezionati, ma vengono personalizzate sui casi reali del team, trasformando situazioni quotidiane in opportunità di apprendimento e miglioramento. Questo metodo consente di rendere immediatamente applicabili le competenze acquisite, di lavorare su dinamiche concrete e di rafforzare la coesione interna, generando un impatto visibile nella qualità delle relazioni professionali e nella gestione delle attività operative.

La seconda buona prassi riguarda la presenza di un **modello organizzativo orientato alla collaborazione e al miglioramento continuo**, reso possibile da strumenti di monitoraggio strutturato, da una cultura interna aperta al confronto e dalla scelta di introdurre una funzione HR stabile per presidiare i processi di sviluppo delle persone. L'azienda utilizza infatti una procedura di valutazione della formazione che combina questionari di gradimento immediato e follow-up a tre mesi, compilati sia dai partecipanti sia dai responsabili. Questo doppio livello di osservazione consente di monitorare non solo la qualità percepita ma anche l'effettiva applicazione delle competenze apprese, fornendo informazioni utili per la programmazione dei percorsi successivi. La prassi risulta ancor più significativa se si considera che l'azienda sta attraversando una fase di trasformazione tecnologica e

organizzativa: disporre di un sistema di feedback strutturato permette di orientare le scelte future, di individuare eventuali gap emergenti e di mantenere una logica di apprendimento continuo.

La cultura della collaborazione, descritta in modo ricorrente nelle interviste, rappresenta un ulteriore elemento di forza. Il clima interno è caratterizzato da disponibilità, confronto aperto e capacità di supporto reciproco. L'organizzazione in open space facilita flussi comunicativi immediati e sostiene pratiche di lavoro condivise che trovano nella formazione un moltiplicatore di efficacia. Questa predisposizione alla collaborazione ha reso più incisiva anche la formazione, poiché ha permesso ai partecipanti di affrontare esempi reali, discutere criticità comuni e sperimentare nuove modalità operative in un ambiente già predisposto alla cooperazione.

5.3 Conclusioni

L'esperienza formativa sviluppata da Simol all'interno del Piano AV/348B/22 evidenzia un percorso strutturato, coerente e fortemente integrato con gli orientamenti strategici dell'azienda. Gli interventi realizzati hanno confermato la capacità dell'impresa di valorizzare la formazione come leva di sviluppo organizzativo, non solo per il potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, ma anche per sostenere i processi di innovazione tecnologica e il rafforzamento delle dinamiche interne.

L'analisi dei fabbisogni, condotta attraverso strumenti condivisi e un accompagnamento qualificato, ha permesso di individuare con precisione le priorità reali, favorendo la costruzione di percorsi mirati e immediatamente applicabili nelle attività quotidiane. L'efficacia dei corsi è stata ulteriormente rafforzata dalla qualità della docenza, dall'utilizzo di metodologie attive e dalla scelta di realizzare le attività principalmente in presenza, creando contesti d'aula capaci di stimolare partecipazione, confronto e apprendimento esperienziale.

Le ricadute osservate mostrano un miglioramento concreto nella comunicazione interna, nella capacità di lavorare in team, nella gestione delle relazioni con i clienti e nella consapevolezza del proprio ruolo. L'apertura verso strumenti innovativi come l'intelligenza artificiale, integrati nei percorsi formativi con un approccio pragmatico e critico, rappresenta un ulteriore segnale della volontà dell'azienda di accompagnare il personale nei processi di trasformazione digitale.

Un ruolo determinante è stato svolto anche dal contesto organizzativo. La scelta di internalizzare la funzione HR, la disponibilità dei responsabili a collaborare alla raccolta dei fabbisogni, la presenza di un clima aziendale orientato al confronto e al miglioramento continuo costituiscono fattori che hanno reso la formazione più efficace e sostenibile.

Nel complesso, l'esperienza formativa ha prodotto un impatto positivo e riconoscibile sia sul piano individuale sia su quello organizzativo, confermando la centralità della formazione per un'azienda come Simol, impegnata in un processo di crescita, innovazione e apertura ai mercati internazionali. Le buone prassi emerse rappresentano un patrimonio su cui l'azienda potrà continuare a investire per consolidare le proprie capacità e affrontare con maggiore consapevolezza le sfide future.