

Storie di Formazione 2025

PRIMON AUTOMAZIONI S.R.L.

Innovazione digitale e tecnologica, di processo e di prodotto

**FORMAZIONE SPECIALISTICA IN ROBOTICA INDUSTRIALE E PLC
PER IL RAFFORZAMENTO DEL PRESIDIO TECNOLOGICO
INTERNO, COMPETITIVITÀ AZIENDALE ED EFFICIENTAMENTO
OPERATIVO.**

Storie di Formazione 2025

Autore: Tommaso Messina

Codice Piano Formativo: 387637

Titolo del Piano Formativo: Formazione Primon 2024

INDICE

Capitolo 1 – Introduzione.....	4
Capitolo 2 – Strategie aziendali e ruolo della formazione continua	5
2.1 – Breve profilo dell'azienda e del settore.....	5
2.2 – Orientamenti strategici e processi d'innovazione.....	6
2.3 – Obiettivi aziendali e ruolo della formazione.....	7
2.4 – Considerazioni riepilogative	7
Capitolo 3 – Il Piano Formativo	9
3.1 – L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati.....	9
3.2 – Dalla progettazione alla valutazione degli esiti della formazione.....	10
3.3 – Considerazioni riepilogative	12
Capitolo 4 – L'impatto della formazione.....	13
4.1 – I cambiamenti generati dalla formazione.....	13
4.2 – Considerazioni riepilogative	14
Capitolo 5 – Conclusioni	16
5.1 – Gli elementi abilitanti della formazione.....	16
5.2 – Le buone prassi formative aziendali.....	18
5.3 – Conclusioni	19
Bibliografia e Sitografia	20
Allegato A - Scheda Sintetica	21

CAPITOLO 1 – INTRODUZIONE

Il presente rapporto documenta l'esperienza formativa realizzata da Primon Automazioni nell'ambito del piano "Formazione Primon 2024", con il supporto del Conto Formazione di Fondimpresa. L'iniziativa si inserisce nel quadro delle azioni di sviluppo delle competenze promosse dall'azienda per sostenere l'innovazione tecnologica e il miglioramento continuo dei propri processi produttivi.

Le attività hanno riguardato ambiti ad alto contenuto tecnico – in particolare la programmazione di robot industriali e di controllori logici programmabili (PLC) – selezionati in coerenza con le priorità strategiche ed operative aziendali. La formazione, erogata da fornitori specialistici di riferimento a livello internazionale, è stata progettata per garantire un'applicabilità immediata delle competenze acquisite e per favorire il trasferimento interno delle conoscenze.

Il rapporto illustra il contesto aziendale e settoriale di riferimento, gli orientamenti strategici e i processi di innovazione, le caratteristiche del piano formativo e i risultati conseguiti, con l'obiettivo di offrire una valutazione strutturata dell'impatto generato e di individuare elementi utili per la definizione di future iniziative di sviluppo del capitale umano.

Nella tabella 1 è riportato il dettaglio delle azioni formative contemplate dal piano.

Tabella 1 - Azioni formative previste dal piano

Titolo azione	Tematica	Ore corso
La programmazione di robot FANUC – Primo Modulo	Tecniche di produzione	21,00
La programmazione di robot FANUC – Primo Modulo	Tecniche di produzione	21,00
La programmazione di robot FANUC – Primo Modulo	Tecniche di produzione	21,00
La programmazione di robot FANUC – Secondo Modulo	Tecniche di produzione	7,00
La programmazione di robot FANUC – Secondo Modulo	Tecniche di produzione	7,00
La programmazione di robot FANUC – Secondo Modulo	Tecniche di produzione	7,00
SIMATIC Programmazione 2 in TIA Portal (TIA-PRO2)	Tecniche di produzione	40,00
SIMATIC Programmazione 2 in TIA Portal (TIA-PRO2)	Tecniche di produzione	40,00

CAPITOLO 2 – STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

2.1 – Breve profilo dell’azienda e del settore

Primon Automazioni S.r.l. è un’impresa attiva nel settore dell’automazione industriale, con sede a Verbania e un’esperienza consolidata di oltre trent’anni nella progettazione e costruzione di impianti su commessa.

La storia dell’azienda affonda le radici nel laboratorio fondato nel 1970 da Vittorino Primon, dedicato alla progettazione e costruzione di quadri elettrici per impianti industriali. Il background elettrico è rimasto un tratto identitario della famiglia imprenditoriale, ma è con l’ingresso della seconda generazione, alla fine degli anni Ottanta, che l’impresa avvia una trasformazione sostanziale: nel 1988 Fulvio Primon assume la direzione, imprimendo un nuovo orientamento strategico alla produzione, che da attività di terziismo evolve verso la costruzione diretta di macchine automatizzate. Il 1989 segna la prima espansione, con l’acquisizione di MAS – azienda specializzata in piccoli manipolatori – e il trasferimento della produzione a Crusinallo di Omegna. Da qui inizia un percorso continuo di crescita e specializzazione: nel 1992 viene realizzato il primo impianto automatico di assemblaggio per il settore della rubinetteria, seguito nel 1994 dalla prima macchina per l’assemblaggio di supporti per ruote industriali e, nel 1995, dalla prima vendita all’estero. A partire dal 1997, l’azienda estende la propria attività anche al settore tessile, sviluppando sistemi brevettati per la movimentazione automatizzata di bobine.

Il trasferimento nella sede attuale di Verbania avviene nel 2002 e coincide con l’assunzione dell’attuale denominazione sociale. La nuova sede consente all’impresa di strutturarsi ulteriormente: prende forma un’organizzazione verticale che integra tutte le fasi del processo – dalla progettazione meccanica, elettrica e software all’assemblaggio, collaudo e messa in servizio degli impianti. La progressiva internalizzazione delle competenze tecniche e l’adozione anticipata di strumenti digitali per la progettazione e la gestione delle commesse consentono a Primon di affrontare senza discontinuità anche le transizioni più recenti, come l’adeguamento ai paradigmi di Industria 4.0. Fin dalle prime realizzazioni, l’azienda ha posto particolare attenzione alla componente software e alle funzioni di diagnostica e teleassistenza, che oggi rappresentano elementi distintivi della propria offerta.

A oggi, con oltre 1.450 impianti installati nel mondo, Primon si conferma un partner strategico per l’automazione di processi produttivi complessi. Il legame con il territorio rimane forte: le prime esperienze maturate nel distretto della rubinetteria e valvolame del Lago d’Orta hanno gettato le basi per un posizionamento di rilievo nel settore. Tale settore rappresenta una delle eccellenze della manifattura italiana, caratterizzato da processi produttivi articolati, elevati standard qualitativi e una forte competitività di mercato. Le imprese che operano in questo ambito – spesso parte di distretti produttivi consolidati – sono solitamente integrate in filiere meccaniche con fasi produttive che richiedono lavorazioni complesse quali tornitura, finitura, assemblaggio e collaudo. Tale contesto ha imposto negli anni una crescente esigenza di automazione, sia per snellire i processi e ridurre i costi, sia per garantire elevati livelli di qualità e affidabilità. Primon Automazioni si posiziona all’interno di questo panorama come partner specialistico nell’automazione per i principali segmenti della rubinetteria sanitaria e del valvolame. L’offerta di Primon si orienta verso la progettazione e realizzazione di impianti su commessa capaci di rispondere a specifiche esigenze produttive industriali, con un approccio che privilegia personalizzazione, efficienza e integrazione mecatronica. L’azienda è oggi riconosciuta come leader globale nella realizzazione di impianti per la rubinetteria sanitaria, con una presenza consolidata nei principali mercati europei e americani.

Oltre alla storica specializzazione nell’automazione per la rubinetteria e il valvolame, Primon Automazioni ha sviluppato negli anni una linea dedicata al settore tessile, caratterizzata da un’elevata complessità operativa e da esigenze produttive peculiari. L’ingresso in questo ambito risale alla seconda metà degli anni Novanta, con la progettazione e installazione del primo sistema automatico per la movimentazione e la gestione delle bobine.

Storie di Formazione 2025

In risposta alle esigenze espresse da operatori del settore filati e tessuti tecnici, l'azienda ha elaborato soluzioni personalizzate per l'automazione delle fasi di creeling, doffing, pallettizzazione, depallettizzazione, confezionamento e giunzione (splicing), tutte configurate per ridurre l'intervento manuale, migliorare l'efficienza produttiva e garantire la tracciabilità del ciclo. L'approccio adottato da Primon in questo settore si fonda su una forte integrazione tra consulenza tecnica, personalizzazione mecatronica e innovazione digitale. Ogni impianto è progettato internamente in ogni sua parte – meccanica, elettronica, software e pneumatica – attraverso l'impiego di strumenti di modellazione avanzata e simulazione. La verticalizzazione delle competenze consente di offrire soluzioni “chiavi in mano”, capaci di adattarsi alle specifiche caratteristiche del sito produttivo del cliente. Particolare attenzione è rivolta all'ergonomia e alla riduzione delle attività ripetitive ad alto impatto fisico per gli operatori, con benefici sia in termini di sicurezza sul lavoro sia di efficienza operativa. I sistemi sono pienamente compatibili con gli standard di Industria 4.0: prevedono interconnessione con i sistemi gestionali aziendali, controllo tramite PLC, interfacce uomo-macchina intuitive e possibilità di assistenza da remoto tramite realtà aumentata. La capacità di affrontare con soluzioni ad hoc un settore ad alta variabilità come quello tessile ha consentito all'azienda di differenziare la propria offerta e consolidare collaborazioni a lungo termine, rafforzando la propria identità come partner tecnologico in grado di affrontare sfide complesse.

L'organizzazione di Primon Automazioni riflette quanto visto finora, basandosi su un modello operativo integrato e costruito per gestire internamente tutte le fasi del ciclo di vita del progetto: dall'analisi iniziale delle esigenze del cliente fino alla consegna, installazione e assistenza post-vendita degli impianti. La struttura aziendale è articolata in diverse funzioni specialistiche – tecnico-commerciale, progettazione meccanica, elettrica e software, produzione e collaudo – che operano in stretta sinergia lungo l'intero processo. Le lavorazioni meccaniche vengono in larga parte esternalizzate a fornitori certificati, mentre le attività critiche – quali l'assemblaggio, il cablaggio, l'integrazione e il collaudo – sono gestite internamente per garantire controllo qualitativo e tempestività nella gestione delle commesse. La progettazione viene realizzata interamente in sede, attraverso strumenti CAD e software avanzati per la modellazione 2D e 3D, la simulazione funzionale e la programmazione dei controlli. Ogni impianto è sviluppato su specifica del cliente, con un approccio a commessa che privilegia la personalizzazione e la capacità di adattarsi a layout, cicli e standard di processo preesistenti. Tale configurazione organizzativa consente all'impresa di mantenere un'elevata flessibilità operativa, pur operando in contesti industriali ad alta complessità e con esigenze di tracciabilità, interconnessione e conformità normativa sempre più stringenti.

2.2 – Orientamenti strategici e processi d'innovazione

L'orientamento strategico di Primon Automazioni è fortemente focalizzato sul consolidamento del proprio ruolo come partner tecnologico per l'automazione su commessa nei settori di riferimento, in grado di presidiare tutte le fasi del ciclo progettuale e produttivo, con un alto livello di personalizzazione. In questo quadro, l'azienda intende mantenere e rafforzare la propria posizione nei mercati core della rubinetteria e delle ruote industriali, mantenendo la leadership tecnologica in segmenti altamente specializzati e ad elevata intensità di know-how. Parallelamente, sta investendo nella diversificazione dei settori di intervento, in particolare nel comparto tessile, con l'obiettivo di estendere l'applicabilità delle proprie soluzioni a nuovi contesti produttivi. Dal punto di vista tecnologico, l'orientamento all'innovazione rappresenta un tratto identitario della storia di Primon Automazioni, che ha progressivamente evoluto il proprio modello produttivo e organizzativo in coerenza con i principi dell'integrazione mecatronica e della digitalizzazione industriale. Partendo da una solida competenza in ambito elettrico, l'azienda ha saputo costruire nel tempo una capacità progettuale trasversale, capace di integrare componenti meccaniche, elettriche e software in sistemi automatici personalizzati, altamente performanti e tracciabili. Questa impostazione ha consentito a Primon di anticipare molte delle logiche oggi associate al paradigma di Industria 4.0, come l'interconnessione tra impianti e sistemi gestionali, il monitoraggio digitale delle commesse, la teleassistenza e l'adattabilità delle macchine a cicli

Storie di Formazione 2025

produttivi variabili. Tale tensione all'innovazione ed integrazione di nuove tecnologie continua oggi, sia per garantire il mantenimento della posizione di leadership nei principali settori di riferimento che come leva di ulteriore espansione e applicazione dell'expertise accumulata nell'automazione industriale in nuovi settori. Nel complesso, emerge un'attenzione sistematica alla qualità del servizio e alla capacità di adattarsi alle trasformazioni tecnologiche, mantenendo un forte radicamento nella cultura d'impresa e nella valorizzazione del capitale umano.

2.3 – Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

In coerenza con le traiettorie di sviluppo delineate, l'impresa riconosce nella formazione continua un fattore abilitante per accompagnare i processi di crescita tecnologica e organizzativa. Il rafforzamento delle competenze interne viene considerato un presupposto necessario per garantire l'autonomia operativa delle risorse, la trasferibilità del know-how critico e la sostenibilità del modello produttivo fondato su impianti fortemente customizzati. L'evoluzione degli impianti verso soluzioni modulari, digitali e interconnesse implica una revisione delle competenze richieste nei reparti produttivi, non solo sul piano tecnico ma anche su quello organizzativo e comunicativo. A fronte di un ampliamento dell'organico e di un progressivo aumento della complessità gestionale, la direzione aziendale ha individuato nella formazione uno strumento strategico per allineare il livello di preparazione delle risorse alle nuove esigenze operative, ridurre la dipendenza da figure senior e promuovere una maggiore integrazione tra progettazione, produzione e collaudo.

Un caso emblematico è rappresentato dall'area software, in continua crescita negli ultimi anni è da sempre valore aggiunto e caratterizzante dell'azienda. Questa espansione riflette non solo l'importanza crescente del software all'interno delle soluzioni proposte, ma anche la necessità di strutturare percorsi formativi mirati per sostenere la crescita professionale dei nuovi ingressi. Le figure junior presenti in azienda, in particolare nei reparti di produzione e collaudo richiedono un accompagnamento sistematico per consolidare la capacità di operare in autonomia su impianti sempre più complessi. In parallelo, l'aumento della varietà e della riconfigurabilità delle macchine installate presso i clienti impone ai tecnici una sempre maggiore capacità di lettura degli schemi, comprensione delle logiche di controllo, interazione con interfacce digitali e gestione delle anomalie in tempo reale.

Dal punto di vista organizzativo, la crescita dell'organico e l'estensione delle competenze richieste hanno reso evidente la necessità di ridurre la dipendenza operativa da alcune figure chiave, con l'obiettivo di distribuire il know-how tecnico e progettuale in modo più diffuso. La trasmissione delle competenze non può più avvenire solo attraverso affiancamento informale, ma necessita di momenti formativi strutturati, in grado di sistematizzare e documentare prassi operative, standard tecnici e criteri decisionali. La formazione viene così intesa non soltanto come aggiornamento tecnico, ma come leva per abilitare un modello organizzativo più resiliente, collaborativo e orientato alla qualità. In questa prospettiva, il piano formativo rappresenta un passaggio coerente e necessario per supportare la trasformazione interna e consolidare le basi per uno sviluppo sostenibile nel medio-lungo periodo, in particolare con riferimento ad alcune tecniche di produzione specifiche.

2.4 – Considerazioni riepilogative

L'analisi della storia, della struttura organizzativa e degli orientamenti strategici di Primon Automazioni evidenzia un modello imprenditoriale solido, dinamico e coerente nel tempo. L'impresa ha dimostrato una forte capacità di evolversi in risposta e anticipando le principali tendenze tecnologiche e di mercato, integrando progressivamente competenze meccaniche, elettriche e digitali in soluzioni automatizzate su misura per contesti industriali ad alta complessità. La spinta all'innovazione, unita a una crescita costante della struttura interna, ha comportato un'evoluzione significativa dei ruoli professionali e delle competenze richieste, con ricadute dirette sull'organizzazione del lavoro e sui processi di trasmissione del know-how.

Storie di Formazione 2025

In questo contesto, la formazione assume un ruolo strategico, non solo come risposta tattica ai fabbisogni emergenti, ma come leva strutturale per sostenere il rafforzamento di un modello produttivo e organizzativo integrato, reattivo e orientato alla qualità. Le traiettorie aziendali delineano con chiarezza una domanda formativa articolata, che riguarda sia l'aggiornamento delle competenze tecniche legate alle tecnologie digitali e agli impianti di nuova generazione, sia il rafforzamento delle capacità trasversali, gestionali e comunicative necessarie per operare in un contesto ad alta intensità di conoscenze. Il piano formativo si inserisce in questa cornice come strumento funzionale alla valorizzazione del capitale umano e alla costruzione di un'organizzazione più solida, capace di affrontare con successo le sfide poste dai mercati e dall'innovazione tecnologica.

CAPITOLO 3 – IL PIANO FORMATIVO

3.1 – L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

La gestione dei fabbisogni formativi in Primon Automazioni è affidata a una figura interna di riferimento, con funzioni di coordinamento, ascolto organizzativo e connessione tra le esigenze delle diverse strutture operative. Tale ruolo, formalizzato in qualità di responsabile aziendale della formazione, presidia in modo continuativo la rilevazione dei fabbisogni, attraverso una metodologia fondata su un doppio livello di osservazione: da un lato il monitoraggio degli obiettivi strategici di medio-lungo periodo; dall'altro l'intercettazione tempestiva di esigenze operative e progettuali, emergenti nei contesti produttivi e tecnici.

Il processo si articola in momenti periodici di confronto con i responsabili delle principali aree aziendali – produzione, progettazione, software, collaudo – nei quali vengono raccolti e sistematizzati input relativi a criticità ricorrenti, nuove tecnologie introdotte, richieste di maggiore autonomia o efficienza nei team, ma anche potenzialità e fabbisogni di sviluppo espressi direttamente dalle risorse. L'approccio seguito è orientato alla costruzione di un sistema di competenze dinamico e coerente con l'evoluzione dei ruoli, che tenga conto sia della necessità di rafforzare le competenze core in ambiti ad alta specializzazione, sia di promuovere la diffusione trasversale di conoscenze e prassi consolidate.

L'identificazione dei temi prioritari di intervento avviene quindi come esito di un processo integrato, che bilancia le esigenze tecniche con la visione di sviluppo organizzativo, e che consente di indirizzare le risorse formative verso obiettivi misurabili in termini di operatività, presidio tecnologico e trasferibilità del know-how. Tale impostazione riflette un modello di gestione della formazione che si configura non come risposta episodica, ma come leva strutturale di supporto alla competitività aziendale.

Nel quadro di questo piano, l'analisi dei fabbisogni si intreccia su tre livelli e ambiti: l'aggiornamento tecnologico delle risorse esperte, onboarding e formazione delle nuove risorse, consolidamento del presidio interno su attività chiave in ambito software e automazione. Tali bisogni tengono conto efficacemente sia degli obiettivi strategici di lungo termine (sviluppo di soluzioni con robot collaborativi, visione artificiale, interfacce evolute), sia delle esigenze operative immediate, legate alla realizzazione di impianti complessi da consegnare nei tempi stabiliti.

Entrando nello specifico delle tecniche di produzione e tecnologie, sono stati individuati due ambiti prioritari di intervento, coerenti con le linee evolutive già attive in azienda: da un lato, la necessità di presidiare in modo più strutturato le competenze relative alla robotica industriale Fanuc, già adottata su alcune commesse e destinata a una diffusione crescente; dall'altro, l'esigenza di rafforzare le competenze interne sulla programmazione dei PLC Siemens in ambiente TIA Portal, con l'obiettivo di migliorare l'autonomia tecnica delle nuove risorse e garantire continuità nella gestione delle attività progettuali.

Nel primo caso, la continua evoluzione e sempre maggiore richiesta dei robot Fanuc ha reso necessario un aggiornamento specialistico, indirizzato in particolare a figure operative con ruoli nel collaudo, nell'assemblaggio e nella programmazione. L'impiego di sistemi robotizzati collaborativi¹ e riconfigurabili richiede infatti un livello elevato di competenza tecnica, soprattutto in fase di installazione e messa in servizio presso il cliente. L'azienda ha ritenuto prioritario sviluppare internamente un nucleo di risorse in grado di interfacciarsi con i robot in modo autonomo, garantendo tempi rapidi di settaggio, diagnosi e adattamento alle varianti di processo.

¹ La robotica industriale rappresenta una tecnologia abilitante per l'automazione avanzata, particolarmente rilevante nei contesti produttivi caratterizzati da alti volumi, precisione e ripetitività. I robot collaborativi, in particolare, sono progettati per operare in sicurezza a fianco degli operatori umani, e si contraddistinguono per capacità di programmazione flessibile, riconfigurabilità e facilità di integrazione con impianti esistenti. Le competenze richieste includono la conoscenza dei linguaggi di programmazione robotica, la gestione dei sistemi di visione e la capacità di diagnostica e manutenzione preventiva.

Storie di Formazione 2025

Il secondo intervento ha riguardato la partecipazione di alcune risorse tecniche al corso “SIMATIC Programmazione 2 in TIA Portal” erogato da Siemens, con l’obiettivo di sostenere il processo di onboarding e aggiornamento continuo delle nuove figure inserite in area software. In un contesto in cui la programmazione dei PLC² rappresenta un asset critico per la personalizzazione degli impianti, l’azienda ha scelto di investire su percorsi formativi formalizzati e riconosciuti, capaci di integrare in modo efficace la formazione interna e di accelerare i tempi di consolidamento delle competenze. La partecipazione a corsi con docenza specializzata e contenuti applicabili direttamente alla realtà produttiva ha permesso di rafforzare la padronanza dei linguaggi e degli strumenti di programmazione utilizzati nei progetti attivi, migliorando l’efficienza operativa e la qualità delle soluzioni sviluppate.

La selezione degli enti formatori è avvenuta sulla base della necessità di garantire coerenza tra i contenuti erogati e le specificità tecnologiche delle soluzioni adottate in azienda, privilegiando soggetti in grado di offrire un trasferimento diretto di competenze tecniche applicabili ai contesti reali. La scelta è ricaduta su due realtà altamente specializzate e riconosciute a livello nazionale, con consolidata esperienza nella formazione tecnica avanzata su tecnologie robotiche e sistemi di automazione. In entrambi i casi, è stata valutata positivamente la possibilità di accedere a docenze qualificate, laboratori attrezzati e percorsi didattici certificati, nonché la capacità di adattare i contenuti alle caratteristiche e ai livelli di preparazione dei partecipanti.

Le due azioni formative si distinguono per obiettivi, destinatari e approcci metodologici. L’intervento sulla robotica ha assunto un taglio maggiormente esperienziale e applicativo, orientato allo sviluppo di competenze operative su robot fisici, con simulazioni di scenari reali, esercitazioni pratiche e risoluzione di casi concreti. La modalità in presenza ha consentito un apprendimento intensivo e immediatamente trasferibile, utile soprattutto per tecnici già inseriti nei processi produttivi e impegnati su commesse complesse. Al contrario, l’azione sulla programmazione PLC ha risposto a una logica di formazione strutturata e progressiva, finalizzata all’allineamento di base delle competenze in area software. Il percorso ha seguito un’impostazione più sistematica, con moduli sequenziali e contenuti teorico-pratici, e si è rivolto in particolare a risorse junior o di recente inserimento, in fase di consolidamento professionale.

Questa articolazione ha consentito di rispondere in modo mirato a esigenze differenziate, massimizzando l’efficacia delle attività formative e garantendo un allineamento funzionale con i diversi livelli di esperienza, ambiti di specializzazione e ruoli ricoperti all’interno dell’organizzazione.

3.2 – Dalla progettazione alla valutazione degli esiti della formazione

Coerentemente con le prassi di presidio e analisi dei fabbisogni, la progettazione delle attività formative è stata definita in modo integrato tra il referente aziendale della formazione, i responsabili delle aree tecniche coinvolte e i soggetti erogatori, con l’obiettivo di assicurare la massima coerenza possibile tra contenuti, modalità didattiche e contesto operativo. In particolare, l’azienda ha concentrato i propri sforzi su una selezione coerente dei corsi offerti e delle figure selezionate, facendo affidamento ai fornitori esterni per la definizione di dettaglio dei contenuti e obiettivi tecnici. In entrambi i casi, l’azienda ha infatti scelto di avvalersi di enti altamente specializzati, in grado di offrire corsi strutturati, con contenuti standardizzati e format didattici consolidati. Ciò ha consentito di attivare rapidamente i percorsi, beneficiando di calendari già disponibili e di un’organizzazione logistica collaudata, anche grazie alla possibilità di iscrivere i propri dipendenti a edizioni aperte con la partecipazione di lavoratori provenienti da altre aziende. Questa modalità ha comportato una minore personalizzazione dei contenuti rispetto a interventi progettati ad hoc, ma ha offerto in compenso

² I PLC (Programmable Logic Controller) sono dispositivi fondamentali nell’automazione industriale, utilizzati per il controllo dei processi e il funzionamento delle macchine. L’ambiente TIA Portal (Totally Integrated Automation) è una piattaforma di sviluppo integrata che consente la progettazione, la programmazione e il monitoraggio dei sistemi di automazione, facilitando l’interconnessione tra PLC, HMI (interfacce uomo-macchina), sensori e attuatori. Le competenze in questo ambito sono essenziali per la personalizzazione degli impianti, l’efficienza della messa in servizio e la capacità di intervento in fase di assistenza tecnica.

Storie di Formazione 2025

un'occasione di confronto interaziendale molto apprezzata, valorizzata dalla direzione aziendale come fattore arricchente sul piano professionale e culturale.

Nel caso del corso su robotica industriale, la relazione consolidata con il fornitore ha permesso di superare alcune criticità tipiche di questo tipo di formazione – come l'overbooking di edizioni o la difficoltà di accesso a moduli avanzati – attivando, ove necessario, interlocuzioni dirette tramite la rete commerciale per individuare soluzioni tempestive e coerenti con le esigenze aziendali. Pur in assenza di una co-progettazione specifica, il livello di specializzazione dei docenti e la disponibilità di ambienti didattici attrezzati hanno garantito l'efficacia dell'intervento e la sua aderenza ai contesti applicativi di riferimento. L'esperienza formativa si è così configurata come un'occasione non solo di aggiornamento tecnico, ma anche di consolidamento di una rete di competenze professionali esterne, utile per alimentare processi di benchmarking e confronto con realtà produttive analoghe. Questo approccio è stato rafforzato dalla scelta consapevole di privilegiare modalità formative in presenza, anche laddove erano disponibili alternative online. Tale scelta riflette una preferenza metodologica esplicita da parte della direzione, fondata sull'efficacia dell'apprendimento in ambienti tecnico-operativi e sulla possibilità di interagire direttamente con le tecnologie oggetto di formazione. La dimensione pratica e immersiva dell'aula fisica è stata ritenuta decisiva per il consolidamento delle competenze, in particolare nei percorsi legati alla robotica e all'automazione.

Per quanto riguarda la selezione dei partecipanti, questa è avvenuta sulla base di criteri condivisi con i responsabili dei reparti e con attenzione alla copertura funzionale delle attività chiave. Per il percorso sulla robotica sono stati individuati operatori esperti già impegnati su commesse complesse, con l'obiettivo di sviluppare un presidio tecnico stabile e autonomo su questa tecnologia. Il modulo sulla programmazione PLC è stato invece rivolto a risorse junior o neo-inserite, in fase di crescita professionale, per le quali il percorso ha rappresentato uno strumento di onboarding tecnico e allineamento metodologico. In entrambi i casi, la composizione delle aule ha tenuto conto sia del livello di competenze iniziali, sia della possibilità di garantire ricadute concrete sul lavoro quotidiano, promuovendo un apprendimento orientato all'operatività e al miglioramento della performance individuale e collettiva.

La valutazione dei risultati formativi è stata gestita in modo pragmatico e orientato all'operatività, coerente con l'impostazione tecnica e concreta che caratterizza la cultura organizzativa di Primon Automazioni. Pur in assenza di strumenti formalizzati, la direzione ha monitorato l'efficacia degli interventi attraverso il confronto diretto con i responsabili tecnici e l'osservazione delle performance delle risorse coinvolte, con particolare attenzione al grado di autonomia raggiunto e alla capacità di applicare quanto appreso nei contesti reali di lavoro. Tra gli elementi emersi con maggiore evidenza, viene segnalato un miglioramento nella capacità di lettura degli schemi, nell'interfacciamento con i robot e nella gestione delle varianti impiantistiche in autonomia, in linea con gli obiettivi dichiarati in fase di progettazione.

Questo approccio riflette una logica di valutazione situata, fondata sull'esperienza diretta e sul monitoraggio dei comportamenti nel contesto produttivo, che risulta particolarmente adatta in ambienti ad alta specializzazione e a bassa standardizzazione. L'attenzione è stata focalizzata in particolare sull'autonomia operativa delle risorse formate, misurata in modo implicito attraverso il tempo necessario a completare in autonomia le attività assegnate, con specifico riferimento all'area software. Il raggiungimento di questo obiettivo – considerato strategico anche in relazione alla gestione parallela di più progetti complessi e al rispetto delle scadenze concordate con i clienti – è stato riconosciuto dalla direzione come uno dei principali risultati della formazione. La maggiore efficienza dei tecnici coinvolti ha consentito di ridurre i tempi di realizzazione, mitigare il rischio di penalità contrattuali e aumentare la capacità dell'organizzazione di operare con team più distribuiti e autonomi.

In ottica di sviluppo, tale modalità potrebbe essere ulteriormente rafforzata attraverso strumenti leggeri ma sistematici di raccolta feedback, da utilizzare a chiusura dei percorsi o in momenti successivi, per documentare in modo più strutturato l'efficacia percepita e rendere visibili i benefici a livello organizzativo. Approcci come

Storie di Formazione 2025

la “valutazione orientata all’apprendimento” o i modelli di return on expectations (ROE)³ offrono, in questo senso, strumenti flessibili per coniugare il rigore analitico con la valorizzazione del sapere pratico, senza introdurre oneri amministrativi sproporzionati rispetto alla struttura dell’impresa.

3.3 – Considerazioni riepilogative

L’esperienza formativa analizzata si colloca in un percorso più ampio di rafforzamento continuo delle competenze tecniche e organizzative di Primon Automazioni, coerente con gli orientamenti strategici dell’azienda e con l’evoluzione dei ruoli professionali richiesti. La definizione del piano ha preso forma a partire da un’attenta lettura delle esigenze operative e tecnologiche, condotta in modo sistematico e continuativo dal referente aziendale della formazione in dialogo con le diverse funzioni. La scelta di attivare percorsi specialistici su tecnologie chiave – robotica collaborativa e automazione programmabile – testimonia la volontà di consolidare un presidio interno su competenze critiche, difficilmente reperibili sul mercato del lavoro.

La progettazione e l’attuazione degli interventi, pur facendo leva su corsi strutturati e preconfigurati, sono state guidate da una logica di coerenza funzionale, attraverso una selezione mirata dei partecipanti, l’attenzione alla modalità in presenza e la valorizzazione del confronto interaziendale come fattore di apprendimento. La valutazione dei risultati, sebbene non formalizzata attraverso indicatori standard, ha evidenziato ricadute operative concrete, in particolare in termini di efficienza, autonomia e capacità di gestione simultanea di più progetti. In prospettiva, la strutturazione di meccanismi di feedback e tracciamento degli esiti potrebbe rappresentare un ulteriore passo verso un sistema di gestione della formazione sempre più strategico e orientato alla valorizzazione del capitale umano.

³ Il modello ROE (Return on Expectations) si concentra sulla misurazione dell’efficacia della formazione in base al raggiungimento delle attese espresse dagli stakeholder, piuttosto che su metriche quantitative standard. Questo approccio consente di valutare il ritorno dell’investimento formativo in relazione agli obiettivi reali e specifici del contesto aziendale, valorizzando anche gli impatti qualitativi e organizzativi.

CAPITOLO 4 – L’IMPATTO DELLA FORMAZIONE

4.1 – I cambiamenti generati dalla formazione

Gli interventi formativi realizzati nell’ambito del piano hanno prodotto ricadute tangibili principalmente sul piano operativo, in coerenza con gli obiettivi delineati in fase di progettazione. Le competenze acquisite dai partecipanti sono state immediatamente applicate nei contesti produttivi, contribuendo a un incremento dell’autonomia tecnica, dell’efficienza operativa e della capacità di rispettare le scadenze contrattuali. Parallelamente, si sono attivati processi di condivisione interna delle conoscenze, che hanno permesso di diffondere e consolidare le competenze acquisite oltre il perimetro dei destinatari diretti della formazione.

Accanto a questi effetti, i partecipanti hanno tratto beneficio anche dalla possibilità di confrontarsi con operatori provenienti da altre realtà produttive, grazie alla natura aperta dei corsi seguiti. Tale dimensione ha rappresentato un arricchimento soprattutto sul piano personale e professionale dei singoli, favorendo lo scambio di esperienze e prospettive differenti, con ricadute indirette per l’organizzazione in termini di apertura e aggiornamento tecnico.

Sul piano del miglioramento delle performance operative, gli interventi formativi hanno generato effetti concreti e osservabili, con ricadute dirette sulla capacità produttiva e sulla gestione delle commesse. In particolare, il rafforzamento delle competenze nell’area software ha permesso ai tre tecnici coinvolti nei percorsi dedicati alla programmazione dei robot FANUC di completare in autonomia tre progetti complessi, rispettando pienamente le scadenze contrattuali e migliorando sensibilmente i tempi di sviluppo rispetto a precedenti esperienze. Questa maggiore rapidità di esecuzione ha inciso in modo determinante sulla capacità dell’azienda di mantenere gli impegni assunti con i clienti, riducendo il rischio di penali legate a ritardi nella consegna delle macchine e incrementando l’affidabilità percepita del servizio.

Oltre al rispetto dei tempi, è stata potenziata la capacità di gestire più progetti in parallelo, grazie a una distribuzione più equilibrata del carico di lavoro e a una riduzione dei colli di bottiglia legati alla concentrazione delle competenze critiche su poche figure. L’integrazione immediata delle nuove competenze nei progetti in corso ha consentito di affrontare con maggiore efficacia anche varianti e adattamenti in corso d’opera, limitando l’impatto su tempi e costi. Un caso emblematico, indicativo del livello di autonomia raggiunto, è rappresentato dalla messa in servizio di un impianto in Germania, effettuata con successo da uno dei partecipanti senza necessità di supporto diretto da parte di colleghi più esperti, a conferma della solidità delle competenze acquisite.

In ottica organizzativa, il passaggio da una competenza “assistita” a una competenza autonoma rappresenta una soglia strategica: incide sulla produttività individuale, sulla flessibilità nell’allocazione delle risorse e sulla capacità di risposta rapida alle richieste del cliente, costituendo un presupposto per la scalabilità delle attività e per un presidio tecnologico interno più robusto. In un contesto competitivo e ad alta personalizzazione come quello di Primon Automazioni, questo risultato assume un valore di lungo periodo, poiché rafforza la resilienza dell’organizzazione e ne incrementa il vantaggio competitivo.

Un secondo elemento di rilievo riguarda la capacità dei partecipanti di trasferire internamente le competenze acquisite, generando un effetto moltiplicatore rispetto all’investimento iniziale. Le conoscenze sviluppate in aula sono state rapidamente integrate nei processi di lavoro quotidiani, favorendo forme di apprendimento on the job e di supporto reciproco tra colleghi. Questo processo di condivisione ha assunto carattere prevalentemente informale, ma si è dimostrato efficace sia attraverso il coinvolgimento diretto di altri tecnici in attività pratiche, sia tramite il supporto nella risoluzione di problematiche specifiche.

Un esempio concreto di questo meccanismo è rappresentato dalla programmazione di un controller, appresa durante la formazione e successivamente applicata con successo a progetti interni, consentendo ad altri membri del team di familiarizzarsi con la procedura e di ridurre i tempi di intervento in fase di collaudo e messa in servizio. Nel più ampio processo di diffusione interna delle competenze, ha avuto un ruolo importante anche la documentazione tecnica fornita nei corsi Siemens, particolarmente ricca e strutturata, che

Storie di Formazione 2025

è stata utilizzata come strumento di riferimento sia dai partecipanti diretti sia da altri colleghi, supportando il consolidamento e la diffusione delle competenze nel tempo.

Dal punto di vista organizzativo, questo insieme di pratiche di knowledge sharing ha contribuito a ridurre la dipendenza da interventi formativi esterni, incrementando la capacità dell'azienda di trattenere e capitalizzare competenze strategiche. Si tratta di un esempio virtuoso di combinazione tra formazione strutturata e apprendimento situato: la prima fornisce il quadro teorico e le competenze di base trasferibili a più contesti, mentre il secondo consolida e contestualizza tali competenze all'interno delle specificità operative dell'azienda, generando un miglioramento diffuso che supera il perimetro dei soli partecipanti ai corsi.

Oltre agli effetti immediati sul piano operativo, gli interventi hanno contribuito a rafforzare il presidio tecnologico interno, in particolare su ambiti caratterizzati da elevata complessità e da una forte variabilità applicativa. Nel caso della robotica e della programmazione PLC, la formazione ha permesso ai tecnici di acquisire non solo competenze operative legate a casi specifici, ma anche una comprensione più profonda delle logiche sottostanti alle tecnologie utilizzate. Questa conoscenza strutturale rappresenta un valore aggiunto decisivo in contesti in cui le soluzioni devono essere adattate di volta in volta a processi produttivi diversi: fornisce infatti una base solida per affrontare configurazioni non standard e sviluppare soluzioni originali, riducendo la dipendenza da supporto esterno e accorciando i tempi di adattamento. A differenza delle competenze acquisite esclusivamente tramite l'apprendimento sul campo, spesso focalizzate sulla risoluzione di problemi contingenti, la padronanza delle logiche di funzionamento consente di trasferire le competenze a un numero più ampio di situazioni, aumentando la flessibilità e la scalabilità delle risorse interne. Infine, come già visto, la modalità aperta dei corsi ha offerto ai partecipanti l'opportunità di confrontarsi con operatori provenienti da altre realtà produttive, sperimentando differenti approcci e soluzioni tecniche. Questo elemento, pur incidendo in misura maggiore sul piano personale e professionale dei singoli, ha generato un arricchimento culturale e tecnico che si riflette indirettamente sull'organizzazione, stimolando apertura verso pratiche diverse e favorendo la creazione di legami professionali utili anche in prospettiva futura. Nel caso dei percorsi Siemens, i partecipanti hanno inoltre beneficiato della disponibilità di una documentazione didattica particolarmente completa, che è stata utilizzata come strumento di riferimento e autoformazione anche dopo la conclusione del corso, contribuendo a mantenere e consolidare nel tempo le competenze acquisite.

4.2 – Considerazioni riepilogative

Gli interventi formativi hanno prodotto un insieme articolato di ricadute positive, sia di natura operativa che organizzativa.

Sul piano tecnico, l'autonomia raggiunta dai partecipanti nell'area software e la capacità di gestire in modo indipendente progetti complessi hanno inciso direttamente sull'efficienza, sui tempi di realizzazione e sull'affidabilità delle consegne. Questi risultati hanno rafforzato la capacità dell'azienda di rispettare le scadenze contrattuali, ridurre i rischi legati a ritardi e gestire con maggiore equilibrio il carico di lavoro su più commesse in parallelo.

Parallelamente, il trasferimento interno delle competenze ha permesso di ampliare la ricaduta della formazione oltre il perimetro dei destinatari diretti, consolidando il patrimonio di conoscenze aziendale e riducendo la dipendenza da supporti esterni. L'integrazione di strumenti di supporto, come la documentazione tecnica fornita nei corsi, ha ulteriormente facilitato il consolidamento e la diffusione delle competenze.

Un ulteriore valore aggiunto è derivato dalla capacità di presidiare con maggiore consapevolezza tecnologie ad alta complessità e adattabilità, elemento cruciale in un contesto produttivo caratterizzato da progetti unici e soluzioni personalizzate. La possibilità di confrontarsi con operatori di altre aziende ha arricchito il bagaglio professionale dei partecipanti, offrendo spunti e prospettive differenti, con ricadute indirette sull'apertura e sulla capacità di innovazione dell'organizzazione.

Storie di Formazione 2025

Nel complesso, l'esperienza ha confermato l'efficacia di un approccio formativo mirato su competenze critiche e immediatamente spendibili, in grado di generare benefici sia nell'immediato, in termini di produttività e affidabilità, sia nel medio periodo, come rafforzamento del presidio tecnologico e del capitale umano interno.

CAPITOLO 5 – CONCLUSIONI

5.1 – Gli elementi abilitanti della formazione

L'analisi ha evidenziato la presenza di diversi fattori che hanno contribuito in modo determinante all'efficacia e all'impatto del piano formativo. Si tratta di condizioni organizzative e gestionali che hanno favorito la piena coerenza tra obiettivi aziendali e contenuti erogati, assicurando la rapida applicazione delle competenze nei contesti operativi e la loro diffusione all'interno dell'organizzazione.

Nel caso di Primon Automazioni, tali elementi hanno operato in sinergia, creando un contesto favorevole non solo all'apprendimento, ma anche alla capitalizzazione dell'investimento formativo in termini di autonomia tecnica, presidio tecnologico e consolidamento delle competenze strategiche. Nei paragrafi che seguono vengono analizzati i principali fattori emersi, con particolare attenzione alle interconnessioni e alla loro rilevanza rispetto alle prassi in materia di formazione continua e sviluppo del capitale umano.

Contesto organizzativo favorevole. Il successo del piano formativo è stato sostenuto da un contesto interno caratterizzato da una chiara governance della formazione e da un coinvolgimento diretto della direzione aziendale. La presenza di un referente interno responsabile della formazione, incaricato di presidiare in modo continuativo l'analisi e l'aggiornamento dei fabbisogni, ha garantito coerenza e tempestività nella definizione delle priorità. Il dialogo strutturato tra le diverse funzioni aziendali ha consentito di raccogliere esigenze sia di carattere strategico sia legate a necessità operative e progettuali, assicurando che i percorsi attivati rispondessero a bisogni reali e immediati.

Allineamento con obiettivi strategici. Il piano ha rispecchiato in maniera puntuale le priorità delineate a livello strategico, in particolare il rafforzamento del presidio tecnologico e l'aumento dell'autonomia operativa nelle aree critiche per la competitività aziendale. Gli interventi su robotica e programmazione PLC hanno risposto alla necessità di gestire in modo indipendente fasi chiave della produzione e di ridurre la dipendenza da risorse esterne, incidendo direttamente sulla capacità di rispettare tempi e standard qualitativi attesi dai clienti. Questa coerenza tra obiettivi formativi e obiettivi aziendali ha favorito non solo l'efficacia immediata delle azioni intraprese, ma anche la loro rilevanza nel medio periodo, rafforzando la resilienza organizzativa in un contesto di mercato caratterizzato da rapida evoluzione tecnologica.

Selezione mirata di contenuti e fornitori. La scelta dei contenuti formativi e dei partner erogatori è avvenuta in funzione della loro specializzazione tecnica e della capacità di garantire un'immediata applicabilità delle competenze acquisite, essendo fornitori stessi delle tecnologie applicate. L'affidamento dei moduli su robotica industriale a FANUC e dei percorsi su PLC a Siemens ha assicurato l'accesso a programmi aggiornati, strutturati e coerenti con gli standard tecnologici di riferimento. In entrambi i casi, la modalità di corsi aperti a più aziende, se da un lato ha limitato il livello di personalizzazione, dall'altra ha ampliato le opportunità di apprendimento attraverso il confronto con professionisti di altre realtà produttive. Le relazioni consolidate con i fornitori hanno consentito di superare eventuali criticità logistiche e organizzative, come la gestione di liste d'attesa e l'individuazione dei percorsi più idonei rispetto ai fabbisogni interni.

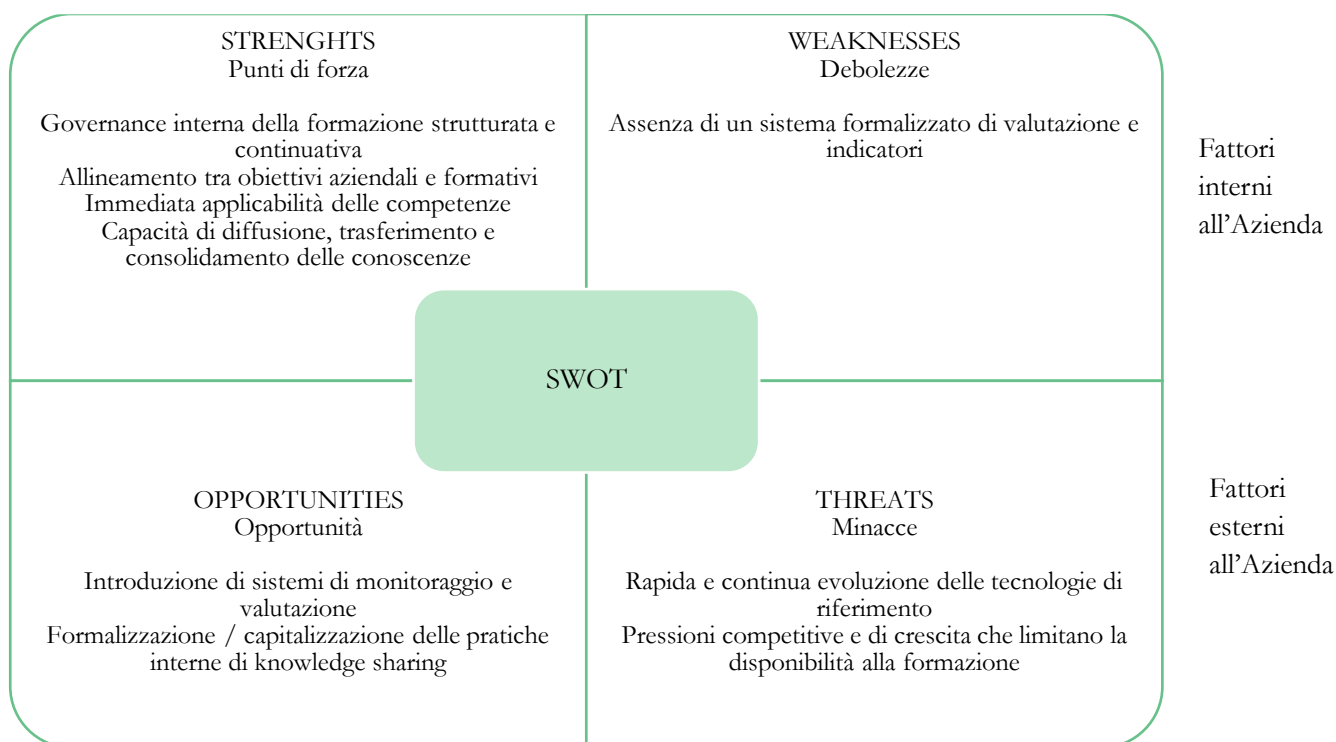
Applicabilità immediata delle competenze. Gli interventi formativi sono stati progettati e selezionati con l'obiettivo esplicito di garantire un trasferimento diretto delle conoscenze acquisite ai progetti in corso. Le attività svolte in aula e in laboratorio hanno fornito ai partecipanti strumenti immediatamente spendibili in ambito operativo, favorendo un'integrazione rapida nei processi aziendali. La natura stessa delle tecnologie trattate – caratterizzate da un'elevata personalizzazione applicativa – ha reso particolarmente rilevante l'acquisizione di competenze di tipo strutturale, in grado di supportare adattamenti futuri a configurazioni e commesse differenti. Questo approccio ha permesso di massimizzare il ritorno dell'investimento formativo, riducendo i tempi di apprendimento sul campo e potenziando la capacità di risposta dell'organizzazione.

Storie di Formazione 2025

L'insieme dei fattori abilitanti analizzati delinea un quadro organizzativo maturo, capace di valorizzare gli investimenti formativi e di trasformarli in risultati operativi e strategici. La presenza di una governance interna strutturata, l'allineamento tra obiettivi aziendali e contenuti formativi, la selezione mirata di fornitori altamente specializzati e l'attenzione all'applicabilità immediata delle competenze hanno costituito un contesto favorevole all'efficacia del piano. Queste condizioni, integrate da un approccio pragmatico e orientato al risultato, hanno consentito di massimizzare l'impatto della formazione e di ridurre i rischi legati a dispersione o obsolescenza delle competenze.

Per restituire in forma sintetica le principali evidenze emerse, si propone di seguito una matrice SWOT riferita al sistema formativo aziendale, con particolare attenzione agli aspetti emersi dall'esperienza oggetto di analisi. Lo schema mette in relazione punti di forza e debolezza interni con opportunità e minacce derivanti dal contesto esterno, offrendo una chiave di lettura immediata delle potenzialità e delle aree di attenzione per lo sviluppo futuro. In questa prospettiva, la SWOT non rappresenta soltanto una fotografia della situazione attuale, ma anche uno strumento di orientamento per le scelte strategiche in materia di formazione e sviluppo delle competenze.

Figura 1 – Analisi SWOT del piano formativo



Dalla lettura incrociata dei quadranti della matrice emergono alcune aree di attenzione che, pur non avendo compromesso l'efficacia del piano analizzato, rappresentano potenziali leve di miglioramento per il futuro. In particolare, l'assenza di un sistema formalizzato di valutazione e di indicatori specifici limita la possibilità di misurare in modo sistematico il ritorno degli investimenti formativi e di monitorarne l'evoluzione nel tempo. Allo stesso modo, la formalizzazione e la capitalizzazione delle pratiche di *knowledge sharing* già presenti in azienda permetterebbero di ampliare la portata della diffusione interna delle competenze, rendendo più stabile e strutturato il processo di trasferimento. Sul fronte esterno, la rapida evoluzione delle tecnologie di riferimento e le pressioni competitive sui tempi di consegna costituiscono variabili che possono ridurre la finestra di opportunità per la formazione, richiedendo un approccio sempre più proattivo nella pianificazione e nell'aggiornamento delle competenze critiche.

5.2 – Le buone prassi formative aziendali

L'analisi condotta consente di individuare alcune buone prassi formative già consolidate in Primon Automazioni, frutto sia dell'esperienza maturata nella gestione di piani formativi mirati sia dell'evoluzione del modello organizzativo e tecnologico dell'azienda. Queste prassi, pur riferite al contesto specifico oggetto di analisi, si caratterizzano per un elevato grado di trasferibilità e possono costituire un riferimento utile anche in altre realtà produttive con caratteristiche analoghe. La loro efficacia risiede nella capacità di integrare le esigenze di sviluppo delle competenze con le priorità operative, valorizzando il ruolo della formazione come leva per il rafforzamento del presidio tecnologico, l'aumento dell'autonomia operativa e il miglioramento continuo delle performance aziendali.

Progettazione integrata con le esigenze operative. La definizione dei percorsi formativi avviene a partire da un processo strutturato di rilevazione dei fabbisogni, gestito dal referente interno della formazione in raccordo con le diverse funzioni aziendali. Questo approccio consente di intercettare in modo tempestivo le esigenze emergenti, sia di natura strategica sia legate a specifici progetti, e di tradurle in interventi mirati con un'elevata probabilità di applicazione immediata. L'integrazione tra pianificazione formativa e operatività quotidiana rappresenta una prassi consolidata nei modelli di *Work-Based Learning*, in cui l'apprendimento avviene in stretta connessione con i processi produttivi, massimizzando la trasferibilità e la rilevanza delle competenze sviluppate. In questa prospettiva, il modello adottato da Primon Automazioni si configura come un esempio virtuoso di allineamento dinamico tra strategia e operatività, capace di mantenere la formazione aderente alle evoluzioni tecnologiche e organizzative.

Selezione mirata di fornitori specialistici. La scelta dei partner formativi si concentra su soggetti in grado di offrire contenuti di alto livello tecnico e pienamente aderenti alle tecnologie in uso. La collaborazione con fornitori come FANUC e Siemens ha assicurato l'accesso a percorsi didattici aggiornati, metodologicamente solidi e riconosciuti nel settore, favorendo un apprendimento direttamente spendibile nei processi aziendali. Tale approccio rispecchia le buone prassi identificate nei modelli di *strategic sourcing* per la formazione, secondo cui la selezione dei provider deve basarsi non solo sul costo o sulla disponibilità, ma soprattutto sulla capacità di generare valore strategico attraverso contenuti specialistici, metodologie consolidate e continuità di relazione. La preferenza per modalità in presenza e interaziendali ha inoltre amplificato il potenziale di apprendimento, come approfondito di seguito.

Valorizzazione della modalità in presenza e interaziendale. La scelta di privilegiare corsi in presenza, anche laddove erano disponibili alternative in modalità online, risponde a una precisa impostazione metodologica. In particolare, questa opzione massimizza l'efficacia dell'apprendimento esperienziale, consentendo ai partecipanti di interagire direttamente con le tecnologie e di esercitarsi su casi pratici sotto la guida del docente. La modalità interaziendale, inoltre, ha introdotto un ulteriore valore aggiunto grazie al confronto con operatori provenienti da altre realtà produttive. Tale scambio di esperienze ha facilitato processi di *benchmarking* informale, permettendo di acquisire prospettive differenti. Questa combinazione di apprendimento pratico e confronto esterno è coerente con i principi dell'*Action Learning*, che enfatizza la risoluzione di problemi reali e il dialogo con pari come leva di sviluppo professionale.

Infrastruttura di supporto e condivisione interna delle conoscenze. Un ulteriore elemento distintivo riguarda l'attenzione al consolidamento e alla diffusione interna delle competenze acquisite. La disponibilità di documentazione tecnica dettagliata, fornita dai partner formativi, ha facilitato il trasferimento delle conoscenze e il loro utilizzo in contesti differenti da quelli trattati in aula. Parallelamente, sono state attivate dinamiche di *knowledge sharing* tra colleghi, prevalentemente informali ma efficaci, attraverso affiancamenti operativi, supporto nella risoluzione di problemi e condivisione di procedure. Questa prassi è coerente con i modelli di *communities of practice*, nei quali il sapere tecnico si consolida e si diffonde attraverso l'interazione tra professionisti impegnati in attività simili. La sistematizzazione di tali pratiche potrebbe ulteriormente ampliare la portata dell'impatto formativo, favorendo la creazione di un vero e proprio patrimonio di conoscenze aziendali condivise.

5.3 – Conclusioni

L'analisi complessiva evidenzia come il successo del piano formativo di Primon Automazioni sia il risultato di una combinazione virtuosa di fattori organizzativi, scelte metodologiche e prassi consolidate. La governance interna della formazione, l'allineamento costante con gli obiettivi strategici e la selezione mirata di fornitori specialistici hanno garantito interventi coerenti, immediatamente applicabili e capaci di generare impatti misurabili sui processi produttivi.

La matrice SWOT ha messo in luce punti di forza strutturali che, se opportunamente valorizzati, possono costituire la base per un ulteriore rafforzamento del sistema formativo aziendale. Al tempo stesso, sono emerse opportunità di ulteriore sviluppo legate alla formalizzazione delle pratiche di *knowledge sharing* e all'implementazione di un sistema strutturato di monitoraggio e valutazione dell'impatto, che permetterebbe di orientare con maggiore precisione gli investimenti futuri.

Le buone prassi individuate – dalla progettazione integrata con le esigenze operative alla valorizzazione del confronto interaziendale – rappresentano asset strategici per sostenere la competitività dell'azienda in un contesto tecnologico in rapida evoluzione. Il consolidamento di queste prassi e la loro estensione ad altri ambiti di competenza costituiranno un passaggio chiave per mantenere nel tempo la capacità di adattamento e innovazione che caratterizza il modello di sviluppo di Primon Automazioni.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

Piano formativo “Formazione Primon 2024” (ID 387637): formulario, report finale, relazione di autovalutazione.

Sito aziendale:

<https://www.primonautomazioni.com/>

ALLEGATO A - SCHEDA SINTETICA

Nome Azienda	PRIMON AUTOMAZIONI S.R.L.
Regione	Piemonte
Settore di Attività Economica	Progettazione e costruzione impianti automatici
Ambito tematico strategico (selezionare)	☒ Innovazione digitale e tecnologica, di processo e di prodotto ☐ Transizione Verde ed Economia Circolare ☐ Competenze di base e digitali ☐ Politiche Attive del lavoro ☐ Fondo Nuove Competenze
Piano Formativo	Canale di Finanziamento: Conto Formazione ID Piano: 387637 Titolo Piano: Formazione Primon 2024
Tematiche formative	Tecniche di produzione (Robotica industriale e programmazione avanzata; programmazione e gestione di PLC)
Modalità didattiche	Formazione in presenza, lezioni teorico-pratiche, esercitazioni su casi reali e utilizzo diretto delle tecnologie di riferimento. Apprendimento integrato da attività di confronto e problem solving con partecipanti provenienti da diverse realtà produttive.
Risultati della formazione	Incremento dell'autonomia e dell'efficienza operativa del personale tecnico. Rafforzamento del presidio tecnologico interno e diffusione delle competenze acquisite. Miglioramento della flessibilità organizzativa e gestione di commesse ad alta complessità.
Buone Prassi Formative	Pianificazione integrata con le esigenze operative e strategiche; selezione mirata di fornitori specialistici in grado di garantire contenuti aggiornati e immediatamente applicabili; preferenza per modalità in presenza e interaziendali; utilizzo di documentazione tecnica strutturata e attivazione di dinamiche di condivisione interna delle conoscenze.