ASCOT Industrial:
Internazionalizzazione – Inculturazione – Innovazione

A cura di

Valentina Campanella, Maria Modica
AT Sicilia – Art. Terr. Fondimpresa.

Sommario

1 INTRODUZIONE **4**

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 **6**

2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

3 IL PIANO FORMATIVO **6**

3.1 L'analisi dei fabbisogni, metodologie e risultati **6**

3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti **7**

3.3 Considerazioni riepilogative **9**

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 i fattori che hanno influito positivamente sulla formazione **10**

5.2 Le buone prassi formative aziendali **10**

5.3 Conclusioni **11**

1 INTRODUZIONE

Il presente rapporto si colloca nell'ambito delle attività di monitoraggio valutativo che, con cadenza annuale, il gruppo di ricerca di AT Sicilia realizza per mettere in evidenza le buone prassi aziendali e monitorare la formazione finanziata alle imprese aderenti attraverso i canali del Conto Formazione e del Conto di Sistema.
Gli obiettivi specifici del monitoraggio valutativo riguardano l'analisi dell'efficacia delle attività finanziate, il livello di partecipazione dei destinatari e l'impatto che la formazione ha avuto sulle aziende coinvolte. Particolare attenzione è inoltre dedicata all'individuazione di buone prassi replicabili in altri contesti.
Il presente rapporto di ricerca intende mettere in luce:

- l'utilità della formazione continua come processo di apprendimento e sviluppo professionale, finalizzato a migliorare competenze, conoscenze e abilità in un contesto in costante evoluzione;
- le buone prassi formative replicabili, anche oltre i confini settoriali. Per buone prassi si intendono comportamenti, azioni e metodologie che, sulla base di esperienze consolidate, si sono dimostrate particolarmente efficaci e produttive, rappresentando esempi di eccellenza utili a conseguire risultati positivi in diversi ambiti;
- il valore aggiunto derivante dalla valorizzazione delle risorse umane, intesa come insieme di pratiche e politiche adottate dalle aziende per ottimizzare il potenziale dei lavoratori, riconoscendo nella formazione lo strumento principale per raggiungere tale obiettivo.

Il tema del monitoraggio 2025, a partire dal dataset fornito dall'Ufficio di Monitoraggio Valutativo di Fondimpresa, si è focalizzato su due macroaree di particolare rilevanza strategica: **Industria 4.0** con focus su **Intelligenza Artificiale**, e **competenze base e trasversali**. In tale cornice si colloca lo studio dedicato all'azienda **Ascot Industrial** e, nello specifico, al piano **NOCE – Nuove organizzazioni verso la Cyrcular Economy, presentato** dalla società **SDI** a valere sull'**Avviso 4/2022**.
Per la stesura del presente rapporto è stata analizzata la documentazione a supporto della presentazione del piano e sono stati intervistati la dottoressa Rita Damante - *Responsabile Formazione Aziendale* per la Ascot industrial, e la dottoressa Gabriella Salvo per Soluzioni d'impresa - SDI.

2 STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore

La Ascot Industrial, con sede nel comune di Gela, è un'azienda italiana fondata nel 1986, specializzata in sistemi di energia ibridi e generatori, con un focus su soluzioni sostenibili per vari settori industriali e commerciali. L'azienda, con una lunga esperienza nel settore energetico, progetta e produce in Italia, esportando i suoi prodotti in oltre 60 paesi e ponendosi come punto di riferimento per soluzioni energetiche di alta qualità e personalizzate. Ascot è una società siciliana, poco conosciuta dal grande pubblico, che genera all'estero quasi la totalità del proprio fatturato (99,34%). L'azienda produce ed esporta generatori elettrici alimentati a diesel, gas naturale o GPL, oltre a sistemi ibridi fotovoltaico-diesel realizzati su misura in base alle specifiche dei clienti. Tra i principali committenti figurano grandi operatori internazionali delle telecomunicazioni, tra cui Vodafone, con attività che spaziano dall'Africa ai Paesi del Golfo.
Fondatore della Ascot è Luigi Greca, che, spinto dal desiderio di contribuire allo sviluppo globale, ha lasciato un impiego stabile in ENI per intraprendere una sfida imprenditoriale ambiziosa. Sostenuto dalla famiglia, è riuscito a trasmettere ai figli e alla moglie la stessa passione e determinazione, trasformando un progetto personale in un'impresa

internazionale. L'azienda si specializza inizialmente nei gruppi elettrogeni, sviluppando progressivamente soluzioni integrate per l'energia e i servizi di supporto alle telecomunicazioni, all'agricoltura e alla gestione idrica. La struttura organizzativa mantiene un forte radicamento familiare, con un processo di transizione generazionale che ha accompagnato la crescita e la progressiva apertura ai mercati esteri. La missione di Ascot si traduce nella realizzazione di generatori progettati per durare nel tempo, capaci di funzionare in ambienti complessi e di essere utilizzati anche da persone con competenze tecniche limitate. Prodotti robusti ma intuitivi, modulari e adattabili, in grado di garantire efficienza anche in contesti estremi. Questa cura progettuale rappresenta il primo elemento distintivo dell'azienda. Un fattore chiave del successo di ASCOT è l'adozione di un approccio basato sull'*inculturazione*, intesa come capacità di adattarsi ai contesti locali e integrare competenze tecniche e culturali. Flessibilità e resilienza, derivanti anche dal background culturale siciliano, inteso come patrimonio di creatività e capacità di adattamento. Questo approccio ha permesso di trasformare criticità e barriere culturali in opportunità di crescita e innovazione, consolidando rapporti di fiducia nei mercati esteri. Un ulteriore punto di forza è *l'italianità*: un approccio imprenditoriale che coniuga creatività, innovazione e capacità di trasformare le idee in soluzioni concrete. Ascot affronta mercati difficili e remoti partendo sempre dall'osservazione dell'ambiente, dal dialogo con i clienti e dalla progettazione di soluzioni personalizzate. Il messaggio che Ascot rivolge ai propri clienti è chiaro: comprendere a fondo i bisogni, tradurli in soluzioni concrete e contribuire a realizzare il sogno di un mondo migliore. Un approccio paragonabile a quello dei sarti, che prima prendono le misure e poi confezionano abiti su misura.

Insieme all'acqua e all'aria, l'energia è una delle risorse vitali di questo pianeta che bisogna rispettare e preservare, Ascot ha una visione ambiziosa, aiutare l'umanità a generare energia nel rispetto dell'ambiente e a raggiungere l'armonia tra gli elementi, supportando al contempo il fabbisogno energetico mondiale. Ascot si propone di portare luce ed energia in aree del mondo in cui l'elettricità non è disponibile e di fornire soluzioni energetiche personalizzate laddove la tecnologia non può funzionare senza un'alimentazione di riserva.

"La nostra azienda ha iniziato il proprio percorso con gruppi elettrogeni di piccola potenza, destinati a fornire energia per esigenze limitate, come l'alimentazione di singole lampade. Nel tempo, questi impianti si sono evoluti in macchine sempre più complesse, in grado di integrarsi con altri mezzi e apparecchiature nei cantieri, come escavatori e sistemi industriali, garantendo interoperabilità e automazione. Abbiamo progressivamente sviluppato anche competenze informatiche avanzate per la gestione dell'intermittenza e il controllo dei tempi di avvio dei gruppi elettrogeni, grazie all'adozione di schede elettroniche e sistemi di controllo sempre più sofisticati. Successivamente, la nostra esperienza si è estesa ai gruppi di grande potenza, capaci di sostituire vere e proprie centrali elettriche, con installazioni di rilievo realizzate, ad esempio, in Arabia Saudita. Abbiamo inoltre introdotto soluzioni ibride e sistemi di cogenerazione, applicabili sia in ambito industriale sia in strutture civili e ospedaliere. Queste soluzioni consentono non solo la produzione di energia elettrica continua, ma anche la gestione del riscaldamento e del raffrescamento, garantendo la massima affidabilità in contesti critici, come ospedali in aree con approvvigionamento energetico instabile. La continuità dell'energia in tali contesti è essenziale, poiché un'interruzione anche temporanea potrebbe compromettere la sicurezza e la vita delle persone." - Rita Damante - Ascot Industrial

Dal percorso di ASCOT emergono alcune lezioni chiave utili per altre imprese, che possiamo sintetizzare in:

- Internazionalizzazione come mindset: non solo espansione commerciale, ma strategia di sviluppo integrata.
- Inculturazione come vantaggio competitivo: la comprensione dei contesti locali è determinante per la sostenibilità dei progetti.
- Flessibilità organizzativa: la capacità di modificare prodotti, processi e relazioni è essenziale per operare in mercati complessi.
- Valorizzazione dell'italianità: mantenere una forte identità nazionale può rappresentare un elemento distintivo nei mercati esteri.

ASCOT rappresenta un caso emblematico di impresa familiare italiana che ha saputo trasformarsi in player internazionale grazie alla combinazione di innovazione tecnologica, inculturazione e resilienza. La sua esperienza dimostra come le imprese possano affrontare contesti difficili con successo, a condizione di saper coniugare competenze tecniche, apertura culturale e capacità di adattamento continuo.

2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione

L'orientamento strategico di Ascot si fonda su una visione internazionale, che vede nei mercati esteri non solo l'ambito privilegiato di sviluppo commerciale, ma anche il terreno per sperimentare soluzioni tecnologiche innovative. La strategia competitiva dell'azienda si concentra su tre direttrici principali: la **specializzazione di prodotto**, la **personalizzazione delle soluzioni** e la **qualità come vantaggio distintivo**.
In un contesto globale caratterizzato da rapidi cambiamenti tecnologici e ambientali, Ascot ha scelto di puntare su **ricerca e innovazione continua**, interpretando i bisogni dei clienti e traducendoli in prodotti e servizi ad alto valore aggiunto. L'approccio adottato privilegia la capacità di anticipare le tendenze, con particolare riferimento a due ambiti strategici:

- **Transizione energetica e sostenibilità**, attraverso lo sviluppo di sistemi ibridi fotovoltaico-diesel e soluzioni a basso impatto ambientale;
- **Industria 4.0 e digitalizzazione**, con l'introduzione di tecnologie di monitoraggio remoto, sistemi di controllo avanzati e intelligenza artificiale applicata alla gestione delle performance dei generatori.

L'innovazione in Ascot non si limita agli aspetti tecnologici, ma coinvolge anche i **processi organizzativi**. L'azienda ha adottato modelli flessibili e orientati alla collaborazione, valorizzando il know-how interno e la formazione continua del personale. Questo approccio consente di mantenere elevata la capacità di risposta rispetto a mercati complessi e geograficamente distanti, dove le soluzioni devono essere adattate a condizioni ambientali e infrastrutturali eterogenee. Un ulteriore elemento strategico è rappresentato dalla **costante attenzione al cliente**: l'ascolto dei bisogni, la co-progettazione delle soluzioni e l'assistenza post-vendita sono considerati parte integrante del processo di innovazione. Tale impostazione permette non solo di consolidare le relazioni con i partner internazionali, ma anche di generare nuove opportunità di sviluppo. In sintesi, gli orientamenti strategici e i processi di innovazione di Ascot si fondano su una combinazione di visione globale, radici locali e capacità di innovazione continua, che hanno permesso all'azienda di affermarsi come realtà di eccellenza in mercati altamente competitivi e di consolidare il proprio posizionamento come partner affidabile nella transizione energetica.

3 IL PIANO FORMATIVO

3.1 L'analisi dei fabbisogni, metodologie e risultati

Il percorso formativo ha avuto inizio con un'approfondita analisi dei fabbisogni, processo fondamentale per garantire la coerenza dell'intervento rispetto alle esigenze reali dell'azienda. Come indicato dagli strumenti operativi di Fondimpresa, le attività di analisi si sono strutturate nelle seguenti fasi: definizione delle modalità di rilevazione, progettazione dello strumento (quali questionari, interviste, focus group), somministrazione e successiva analisi e restituzione dei dati raccolti. La Ascot è supportata e seguita nella fase di analisi dei fabbisogni, presentazione dei piani formativi e realizzazione degli stessi dalla società Soluzioni d'Impresa – SDI (di seguito denominata SDI). Ascot rappresenta una realtà di grande importanza, variegata ed eclettica, caratterizzata da un'attività costante e proattiva nel settore. L'azienda investe continuamente nell'acquisizione delle competenze necessarie per mantenere una presenza solida e significativa sul mercato. Negli anni, Ascot ha sviluppato percorsi formativi articolati, che coprono diversi ambiti: dalla formazione tecnica alla digitalizzazione, dall'innovazione tecnologica alla sostenibilità e alla qualità, fino

allo sviluppo della lingua inglese e di altre competenze specialistiche. Il rapporto continuo con l'ente formativo si rivela fondamentale per garantire l'efficacia della formazione, poiché le esigenze aziendali risultano molto specifiche. Questa collaborazione permette inoltre all'ente di adattarsi al funzionamento dell'azienda, assicurando che la formazione mantenga la propria funzione e non diventi inefficace o sterile. Il progetto formativo non si limita a singoli piani, ma si sviluppa in maniera strutturata nell'arco dell'anno, con una comunicazione costante che definisce obiettivi e ambiti di sviluppo. Questi ultimi sono ormai consolidati, comprendendo cinque o sei principali settori di intervento, mentre le esigenze specifiche vengono analizzate e affrontate caso per caso. Ascot rappresenta una realtà di grande rilievo, caratterizzata da una notevole varietà e da un approccio estremamente eclettico. È un'azienda molto attiva e dinamica, sempre orientata all'acquisizione di nuove competenze necessarie per mantenere una presenza costante e qualificata sul mercato, a livelli di eccellenza.

"Nel corso degli anni, Ascot ha intrapreso con noi un percorso formativo ampio e articolato che ha toccato diversi ambiti: dalla formazione più tecnica alla digitalizzazione, dai temi dell'innovazione tecnologica e della sostenibilità alla qualità, fino ad arrivare alla formazione linguistica in inglese e ad altri settori correlati" Gabriella Salvo – SDI

È chiaro che un rapporto continuo con l'azienda è fondamentale: solo attraverso un dialogo costante è possibile comprendere a fondo le esigenze specifiche e costruire interventi formativi realmente efficaci. Questo tipo di collaborazione consente anche all'ente di formazione di crescere, poiché lo costringe a adeguarsi alle caratteristiche e alle modalità operative dell'impresa. Diversamente, la formazione rischierebbe di perdere la propria funzione, diventando un esercizio sterile e poco utile agli obiettivi per cui nasce. In una situazione come questa, il progetto formativo non si limita mai al singolo piano, ma si inserisce in una visione di lungo periodo.

"Con Rita manteniamo una comunicazione costante che ci permette di definire, all'inizio dell'anno, le linee guida e le priorità di sviluppo, per poi affinarle progressivamente nei diversi momenti dell'anno in cui i progetti vengono concretamente realizzati." Gabriella Salvo - SDI

Ascot utilizza praticamente tutti gli strumenti messi a disposizione da Fondimpresa — dal Conto Formazione agli Avvisi di Sistema specialistici, fino ai progetti di formazione di base e trasversale — scegliendo di volta in volta la soluzione più adatta per rispondere ai bisogni dell'azienda e accompagnarla nel suo percorso di crescita continua ed innovazione. Ascot rappresenta, a tutti gli effetti, l'esempio emblematico di ciò che intendiamo per formazione continua: un'azienda che vive la formazione come un processo permanente di miglioramento e innovazione. La struttura e la visione di Ascot ne fanno un esempio significativo di formazione continua e di attenzione costante allo sviluppo delle proprie competenze e di quelle dei propri collaboratori.

3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti

Il piano NOCE è stato finalizzato allo sviluppo di competenze qualificanti per i lavoratori di 12 aziende, tutte PMI del comparto metalmeccanico. Il termine NOCE è stato scelto in quanto indicativo di una trasformazione, la noce è simbolo di rigenerazione e di rinascita, nel caso specifico "verso la circular economy", inoltre, in Sicilia, la noce è simbolo propiziatore di successo, auspicabile alle aziende coinvolte nel piano nel loro percorso verso l'innovazione sostenibile.

Il piano è nato da un confronto nell'ambito della filiera del Distretto produttivo "meccatronica" che si estende su tutto il territorio siciliano e ingloba ben 148 aziende dell'intera filiera produttiva che comprende aziende metalmeccaniche, elettroniche, informatiche e di alti settori. Le aziende che hanno aderito al piano NOCE, 12 PMI per un totale di 74 lavoratori formati, costituiscono un campione significativo del settore metalmeccanico siciliano, fatto di produttori di componenti meccaniche di varia applicazione e generatori, impiantisti, carpenteria metallica e ICT.

Sono aziende di network Meccatronica, accomunate da interventi di innovazione e investimenti 4.0 e di tipo green. Una delle aziende coinvolta nel piano NOCE è la Ascot industrial oggetto del presente rapporto.

La Ascot ha concluso accordi commerciali con più fornitori/consulenti ed effettuato diversi investimenti relativi agli ambiti del Metaverso e della Realtà aumentata spingendosi nella direzione della virtualizzazione e della dematerializzazione del processo commerciale/vendite e di assistenza post-vendita, si è reso, pertanto, necessario attivare un percorso formativo mirato sulla gestione innovativa e sostenibile delle vendite e delle relazioni commerciali con il cliente, in particolare quello estero, e che ha trovato piena realizzazione nell'ambito del piano oggetto di studio. Nel piano formativo NOCE sono stati coinvolti sei lavoratori dipendenti. Obiettivo dell'azione formativa era esplorare le potenzialità offerte dal metaverso e dalla Realtà Virtuale, e acquisire competenze per la realizzazione di una propria presenza sulle principali piattaforme in fase di forte crescita. I Contenuti dell'azione formativa sono stati:

- AR, VR e metaverso: definizione ed ambiti;
- Immersione in visori di realtà virtuale;
- Soluzioni business di realtà aumentata;
- Analisi degli ambiti applicativi in azienda, lungo tutto il ciclo di vita del prodotto: design, ricerca, produzione, marketing, media, comunicazione, formazione, trade, vendite;
- Il mercato di riferimento: valori, trend, investimenti.

Per quanto attiene le modalità di verifica dell'apprendimento sono stati somministrati test ai partecipanti, sono state fatte anche attività pratiche di simulazione, e delle valutazioni on the job.

L'innovazione sostenibile di processo è rappresentata da:

1- METAVERSO: è stato concluso un accordo con Coderblock (piattaforma digitale che ottimizza le relazioni da remoto) per la creazione di un sito web più interattivo e dinamico, inteso quale ambiente virtuale visibile da pc desktop all'interno del quale saranno presenti diversi stand, accessibili da qualsiasi utente tramite link. L'ambiente virtuale sarà composto da 5 stand relativi ai settori in cui Ascot è presente (Telecom, civile, industriale, …) e dall'altra parte 5 stand con rispettivi 5 prodotti speciali taylor made. All'interno dell'ambiente sarà possibile personalizzare il proprio avatar, organizzare eventi, promuovere prodotti, chattare o avviare videochiamate con gli altri utenti.
2- Realtà Virtuale: è stato concluso un accordo con VRtualize per la creazione di uno show room virtuale visibile da visore Oculus VS, all'interno del quale, all'inizio, saranno presenti 2 prodotti di punta di Ascot, in 3d e con possibilità di visionare i vari componenti. A seguire è previsto l'ampliamento dello show room in realtà virtuale, per avere sempre a portata di mano, all'interno di un Visore VR, lo show room di Ascot con i prodotti di punta, coinvolgendo in maniera innovativa e personalizzata clienti, visitatori in fiera.

Le azioni formative hanno previsto anche sessioni di training e workshop in un ambiente virtuale per i potenziali partner/clienti per l'utilizzo dei prodotti in riferimento a tutto il ciclo di vita, compresa l'assistenza post-vendita. La nuova tecnologia introdotta consentirà ad Ascot di poter interagire con i clienti/partner coinvolgendoli in maniera dinamica e sostenibile sui prodotti e sul loro ciclo di vita, risparmiando tempo, risorse, energia, spostamenti e costi di organizzazione. L'intervento aziendale ha coinvolto diversi ambiti. Per quanto attiene alla fase consumo/vendita il piano formativo NOCE ha permesso di introdurre un nuovo modello di interazione con il cliente, virtualizzato e caratterizzato da un contenimento importante delle risorse connesse alle trattative di vendita tradizionali, che comportano spostamenti e dispendi economici, di risorse ed energetici non indifferenti. La relazione con il cliente continua dopo la trattativa di vendita, e continua anche nella fase di progettazione, che compatibilmente all'innovazione introdotta, viene impattata e riorganizzata secondo la logica della virtualizzazione e della dematerializzazione.

3.3 Considerazioni riepilogative

Il monitoraggio valutativo del piano formativo ASCOT Industrial evidenzia complessivamente una piena corrispondenza tra gli obiettivi prefissati e i risultati ottenuti. La partecipazione dei destinatari è stata soddisfacente, con un elevato tasso di presenza e un basso livello di abbandono, a conferma dell'interesse e della motivazione dei partecipanti verso i contenuti proposti. I punti di forza del piano comprendono la chiarezza degli obiettivi formativi, la qualità dei materiali didattici e l'efficacia delle strategie di monitoraggio adottate. Il piano formativo ha raggiunto i risultati attesi, contribuendo al miglioramento delle competenze del personale e all'ottimizzazione dei processi aziendali. In Ascot pensano di consolidare le esperienze positive emerse e di prevedere eventuali percorsi di aggiornamento o approfondimento per garantire la continuità dell'innovazione e lo sviluppo professionale dei partecipanti.

4 L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE

4.1 L'impatto della formazione

La formazione realizzata nell'ambito del piano Fondimpresa ha prodotto un impatto significativo sia sul piano individuale che organizzativo. I partecipanti hanno consolidato le conoscenze tecniche specifiche, e le competenze trasversali, aumentando la loro efficacia operativa. Le competenze acquisite hanno favorito una maggiore efficienza delle attività quotidiane e nei processi produttivi. La partecipazione al piano ha rafforzato la motivazione e il senso di appartenenza dei partecipanti, favorendo una cultura aziendale orientata alla crescita e all'innovazione. L'investimento formativo ha portato benefici concreti e misurabili in termini di produttività e qualità del lavoro, possiamo affermare che la formazione ha rappresentato un volano per l'aggiornamento continuo del personale, riducendo gap di competenza e potenziando la competitività dell'azienda sul mercato. In sintesi, il piano formativo ha avuto un impatto positivo e duraturo, contribuendo allo sviluppo professionale dei dipendenti e al miglioramento complessivo delle performance aziendali.

4.2 Considerazioni riepilogative

La formazione continua in ASCOT Industrial si conferma uno strumento strategico per il miglioramento del personale e per il rafforzamento della competitività aziendale. L'analisi del piano formativo evidenzia che gli interventi hanno contribuito a:

- **Incrementare le competenze tecniche e trasversali** dei dipendenti, con effetti positivi sulla qualità del lavoro e sulla produttività.
- **Favorire l'aggiornamento costante** del personale rispetto alle innovazioni tecnologiche e ai processi industriali, riducendo i gap di competenza.
- **Promuovere la motivazione e l'engagement** dei dipendenti, consolidando una cultura aziendale orientata all'apprendimento continuo e alla collaborazione.
- **Supportare l'innovazione e l'efficienza operativa**, grazie all'applicazione concreta delle competenze acquisite nelle attività quotidiane e nei processi produttivi.

In conclusione, la formazione continua in ASCOT rappresenta un investimento strategico con ricadute positive sia sul piano individuale che organizzativo, contribuendo a creare un ambiente di lavoro dinamico, competente e orientato al miglioramento continuo. Il monitoraggio dei risultati evidenzia la necessità di consolidare le competenze positive e di pianificare percorsi formativi futuri che rispondano alle nuove sfide del settore industriale.

5 CONCLUSIONI

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

L'analisi del piano formativo evidenzia diversi elementi e fattori che hanno contribuito al successo della formazione, sia in termini di partecipazione che di efficacia dei risultati:

1. Chiarezza degli obiettivi formativi: gli obiettivi del piano erano ben definiti, coerenti con le esigenze aziendali e facilmente comprensibili dai partecipanti, facilitando l'orientamento delle attività formative.
2. Qualità dei contenuti e dei materiali didattici: i moduli formativi erano aggiornati, pertinenti e strutturati in maniera pratica e applicabile alle attività lavorative quotidiane.
3. Professionalità dei docenti e dei formatori: l'esperienza e la competenza dei docenti hanno garantito un apprendimento efficace, stimolante e motivante per i partecipanti.
4. Metodologie didattiche innovative e coinvolgenti: l'uso di approcci interattivi, esercitazioni pratiche e strumenti digitali ha facilitato l'acquisizione delle competenze e la loro applicazione immediata sul lavoro.
5. Partecipazione attiva e motivazione dei dipendenti: l'impegno e l'interesse dei partecipanti hanno creato un contesto collaborativo, favorendo lo scambio di esperienze e la condivisione di buone pratiche.
6. Supporto e coinvolgimento dell'azienda: la disponibilità della direzione e dei responsabili di reparto ha agevolato la partecipazione, l'applicazione delle competenze acquisite e l'allineamento della formazione con le strategie aziendali.
7. Monitoraggio costante e valutazione in itinere: l'adozione di strumenti di controllo e feedback ha permesso di individuare tempestivamente criticità, ottimizzare i contenuti e migliorare l'esperienza formativa complessiva.

In sintesi, la combinazione di obiettivi chiari, contenuti di qualità, docenti competenti, metodologie attive, motivazione dei partecipanti e supporto aziendale ha costituito la base del successo del piano formativo, garantendo un impatto positivo sia sulle competenze dei dipendenti sia sui processi aziendali.

5.2 Le buone prassi formative aziendali

Dall'analisi del piano formativo emergono diverse buone prassi adottate in ASCOT, che hanno contribuito al successo degli interventi e all'efficacia della formazione continua:

1. Allineamento strategico della formazione con gli obiettivi aziendali, i percorsi formativi sono progettati tenendo conto delle esigenze produttive e organizzative dell'azienda, garantendo un impatto concreto sulle performance.
2. Analisi dei fabbisogni formativi mirata e partecipativa, la raccolta dei bisogni dei dipendenti e dei responsabili di reparto consente di costruire contenuti pertinenti e personalizzati.
3. Coinvolgimento attivo dei partecipanti, la formazione prevede approcci interattivi, esercitazioni pratiche e momenti di condivisione, aumentando la motivazione e l'efficacia dell'apprendimento.
4. Docenti qualificati e con esperienza pratica, la scelta di formatori esperti nel settore consente di trasferire competenze sia teoriche sia operative, facilitando l'applicazione diretta nel contesto lavorativo.
5. Monitoraggio e valutazione costante, l'adozione di strumenti di feedback, test di apprendimento e questionari di gradimento permette di verificare in itinere l'efficacia dei percorsi e di apportare eventuali correttivi.
6. Supporto e coinvolgimento della leadership aziendale, il management sostiene attivamente i percorsi formativi, favorendo la partecipazione e creando un contesto favorevole all'adozione delle competenze acquisite.

7. Trasferimento delle competenze sul lavoro, viene promossa l'applicazione immediata delle conoscenze acquisite nei processi produttivi, aumentando la produttività e migliorando la qualità del lavoro.
8. Aggiornamento continuo dei contenuti e metodologie

I programmi formativi vengono costantemente aggiornati per rispondere alle innovazioni tecnologiche e alle nuove esigenze del mercato, garantendo la pertinenza dei contenuti.

In sintesi, le buone prassi adottate da ASCOT evidenziano un approccio strutturato, partecipativo e orientato ai risultati, che massimizza l'efficacia della formazione continua e contribuisce allo sviluppo professionale dei dipendenti e alla crescita dell'azienda.

5.3 Conclusioni

Il monitoraggio del piano formativo realizzato da ASCOT, finanziato da Fondimpresa, evidenzia risultati positivi e coerenti con gli obiettivi prefissati. La formazione ha avuto un impatto significativo sia a livello individuale, con il potenziamento delle competenze tecniche e trasversali dei partecipanti, sia a livello organizzativo, migliorando l'efficienza dei processi aziendali e favorendo l'innovazione.
I principali fattori di successo includono la chiarezza degli obiettivi formativi, la qualità dei contenuti, la professionalità dei docenti e l'adozione di metodologie didattiche innovative e coinvolgenti. Il coinvolgimento attivo dei partecipanti e il sostegno della leadership aziendale hanno ulteriormente rafforzato l'efficacia degli interventi.
Le buone prassi emerse – tra cui l'allineamento della formazione agli obiettivi strategici, la personalizzazione dei percorsi sulla base dei fabbisogni reali, il monitoraggio continuo e il trasferimento immediato delle competenze acquisite – rappresentano esperienze positive replicabili anche in altre aziende, con le necessarie modifiche contestuali per adattarsi alle specificità organizzative e produttive.

In sintesi, il piano formativo ha conseguito i risultati attesi, contribuendo allo sviluppo professionale dei dipendenti, al rafforzamento della motivazione e alla crescita complessiva dell'azienda.

"Rispetto a tante altre aziende, nella nostra possiamo dire che c'è una forte componente di italianità. Quando consegniamo una macchina, parte insieme a lei anche il nostro tecnico, che ha già seguito un corso di formazione e che si occupa di formare chi la riceve. Spesso segue direttamente l'installazione, l'avviamento e, se necessario, anche la formazione successiva, quando la macchina raggiunge le sue massime prestazioni e necessita di essere gestita in modo più accurato. È questo approccio, fatto di attenzione e presenza, che rappresenta al meglio la nostra idea di italianità."