Analisi delle buone prassi formative e dei modelli di innovazione in cinque realtà produttive siciliane:

industria, sanità, welfare e servizi socioeducativi

A cura di

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

Il presente Rapporto Territoriale si inserisce all'interno delle attività di monitoraggio valutativo condotte da AT Sicilia nel 2025. L'obiettivo del monitoraggio valutativo è analizzare il ruolo strategico della formazione continua attraverso lo studio di cinque realtà produttive della Regione: Gruppo Altea, ASCOT Industrial, ROGA, Villa Azzurra e La Casa del Sorriso. Le aziende sono state selezionate dal dataset fornito dall'Ufficio di Monitoraggio Valutativo di Fondimpresa, l'attività di ricerca si è focalizzata su due macroaree di particolare rilevanza strategica: **Industria 4.0** con focus su **Intelligenza Artificiale**, e **Competenze base e trasversali.** L'attività di monitoraggio 2025 ha posto particolare attenzione alla trasformazione digitale in chiave 4.0 e all'integrazione dell'Intelligenza Artificiale nei processi produttivi e di servizio. Le aziende analizzate hanno adottato soluzioni tecnologiche avanzate quali realtà aumentata, software gestionale integrato, stampa 3D, metaverso e sistemi digitali per il monitoraggio delle prestazioni. L'introduzione delle nuove tecnologie è accompagnata da percorsi formativi mirati allo sviluppo delle competenze necessarie per gestire i cambiamenti organizzativi. Oltre alle competenze tecnico-digitali, emerge un forte investimento sulle competenze trasversali. Le aziende coinvolte hanno valorizzato competenze quali comunicazione, gestione dello stress, lavoro in team, leadership e capacità di adattamento. Tali competenze risultano fondamentali per sostenere la trasformazione aziendale e la resilienza organizzativa, in particolare nei settori a forte componente relazionale come l'assistenza sanitaria e socioeducativa.

Tutte le aziende coinvolte hanno accolto favorevolmente l'occasione di questo incontro dedicato a una riflessione sull'esperienza fatta e conclusa, abbiamo colto la soddisfazione relativa alla possibilità di fare giungere al Fondo la voce delle aziende.

Le realtà selezionate, pur appartenendo a settori differenti, condividono un'attenzione crescente per l'innovazione, la qualità dei servizi e la valorizzazione delle competenze del personale. L'analisi congiunta dei loro percorsi formativi permette di cogliere tendenze comuni, modelli replicabili e buone pratiche utili alla programmazione territoriale. Nel complesso, il territorio mostra un avanzamento verso modelli organizzativi più integrati e digitalizzati, nei quali la tecnologia rafforza – e non sostituisce – l'elemento umano del lavoro.

La lettura trasversale delle cinque realtà mostra fabbisogni comuni, in particolare nel campo delle competenze digitali. L'uso di software gestionali, strumenti CAD e sistemi documentali informatizzati diventa cruciale per garantire efficienza e trasparenza. Accanto alle competenze tecniche settoriali, emergono bisogni specifici relativi alle soft skills: comunicazione efficace, gestione del tempo, problem solving e intelligenza emotiva. In contesti caratterizzati da forte intensità relazionale, come le comunità terapeutiche e socioeducative, tali competenze risultano fondamentali per garantire qualità e coesione interna. Le aziende analizzate adottano modelli formativi strutturati, basati sull'integrazione tra teoria e pratica. Nei settori industriale e biomedicale prevale il training on the job, che permette di consolidare competenze tecniche direttamente nei luoghi di lavoro. Nei contesti sanitari e educativi assumono invece centralità metodologie quali l'apprendimento esperienziale, l'action learning e la supervisione professionale. La formazione non è percepita come un insieme di interventi isolati, ma come un percorso continuo, aggiornato nel tempo e legato alle trasformazioni organizzative. Gli effetti della formazione risultano evidenti tanto sul piano individuale quanto su quello organizzativo. I lavoratori dichiarano un aumento delle competenze e un rafforzamento del senso di appartenenza, mentre le organizzazioni registrano miglioramenti nella qualità dei processi e nel servizio offerto. A livello territoriale, l'impatto è significativo: le imprese diventano più competitive e le organizzazioni sociali più capaci di rispondere ai bisogni complessi, contribuendo a un sistema più collaborativo e orientato allo sviluppo delle competenze. Le esperienze delle cinque aziende permettono di individuare buone prassi replicabili in altri contesti. Tra queste si evidenziano l'analisi partecipata dei fabbisogni, l'allineamento tra strategia aziendale e attività formative, l'utilizzo di metodologie didattiche attive e l'attenzione al benessere del personale. Un aspetto particolarmente rilevante riguarda la continuità dei percorsi formativi: la formazione viene trattata come un investimento strategico di lungo periodo, capace di generare valore e migliorare l'efficienza complessiva delle organizzazioni. Dall'analisi comparata emerge un modello territoriale basato su cinque dimensioni: innovazione digitale, sviluppo delle competenze trasversali, benessere organizzativo, integrazione con il territorio e continuità formativa. Questo modello può rappresentare un riferimento utile per

orientare la programmazione territoriale della formazione nei prossimi anni, rafforzando l'intero ecosistema regionale.
Il confronto tra **Gruppo Altea**, **ASCOT Industrial**, **ROGA**, **Villa Azzurra** e **La Casa del Sorriso** dimostra come la formazione continua possa sostenere la competitività, l'innovazione e il benessere dei lavoratori. Attraverso percorsi coerenti, integrati e di qualità, le organizzazioni diventano più resilienti e preparate ad affrontare le sfide tecnologiche e sociali. Il territorio siciliano appare così in movimento, sostenuto da realtà che scelgono di crescere attraverso la conoscenza e la valorizzazione delle risorse umane. Si tratta di organizzazioni che operano in settori molto diversi tra loro – energia e Industria 4.0, biomedicale, salute mentale, servizi socioeducativi ed energie rinnovabili – ma che condividono alcune caratteristiche fondamentali: un forte orientamento all'innovazione, una crescente attenzione alla qualità dei servizi e la consapevolezza che lo sviluppo delle competenze del personale rappresenti una leva determinante per la competitività e la sostenibilità nel tempo. La scelta di adottare uno sguardo comparato consente di mettere a fuoco non solo le specificità dei singoli casi aziendali, ma anche le tendenze trasversali che attraversano il tessuto produttivo siciliano: la trasformazione digitale, la transizione energetica, l'evoluzione dei bisogni sociali e sanitari, il ruolo crescente delle competenze trasversali e delle capacità manageriali.

Il rapporto si propone dunque di:
- descrivere i profili organizzativi e gli orientamenti strategici delle cinque realtà analizzate;
- mettere in luce i principali processi di innovazione in atto;
- ricostruire il ruolo assunto dalla formazione finanziata nei percorsi di cambiamento;
- individuare buone prassi replicabili in altri contesti territoriali;
- contribuire alla riflessione sulle priorità formative future, in coerenza con gli obiettivi di Fondimpresa e con le traiettorie di sviluppo del territorio.

L'analisi è stata condotta tramite revisione della documentazione progettuale e rendicontuale, interviste qualitative a referenti aziendali ed enti formatori, valutazione degli indicatori di impatto e attività di comparazione interaziendale (ex ante, in itinere, ex post).
Il contesto economico siciliano si caratterizza per una crescente attenzione ai processi di innovazione tecnologica, sostenibilità ambientale e trasformazione digitale. Nonostante le criticità legate alla dimensione media delle imprese e alla frammentazione del tessuto produttivo, emergono importanti segnali di sviluppo grazie all'implementazione di modelli formativi orientati alla competitività e alla qualificazione del capitale umano. La transizione verso modelli produttivi digitalizzati e sostenibili rappresenta una priorità strategica regionale in linea con gli obiettivi del Green Deal europeo.
La formazione continua si configura sempre più come strumento essenziale per accompagnare i processi di innovazione regionale. Essa permette di colmare i gap professionali, migliorare la competitività delle imprese e favorire l'evoluzione dei profili professionali in linea con le trasformazioni del mercato del lavoro. Le aziende analizzate hanno dimostrato come la formazione, quando progettata in maniera contestualizzata e strategica, generi impatti significativi sul miglioramento delle performance aziendali.
Fondimpresa, attraverso la propria Articolazione Territoriale Sicilia, promuove la diffusione della cultura della formazione continua e facilita le imprese nell'accesso a strumenti di finanziamento adeguati ai fabbisogni reali. L'approccio adottato consente di favorire la condivisione di buone prassi, lo sviluppo di modelli innovativi e la costruzione di un ecosistema formativo territoriale orientato alla sostenibilità e alla competitività. Il monitoraggio territoriale si pone come strumento strategico per rafforzare la qualità degli interventi futuri e guidare le scelte formative nel medio e lungo periodo.
Le cinque aziende esaminate condividono una visione dello sviluppo fondata sull'innovazione di prodotto, di processo e, sempre più frequentemente, di modello organizzativo. Pur partendo da storie e settori differenti, esse convergono su alcune direttrici comuni.

Gruppo Altea è una realtà dinamica del settore delle energie rinnovabili, nata nel 2009 e cresciuta fino a raggiungere un fatturato medio di circa 15 milioni di euro e oltre 100 dipendenti. L'azienda ha saputo attraversare la fase post

"Conto Energia" rimodulando la propria strategia e diversificando i segmenti di mercato, fino a specializzarsi nella progettazione e realizzazione di impianti fotovoltaici avanzati e, più recentemente, di impianti agrivoltaici e agrisolari. Il percorso evolutivo di ALTEA è strettamente legato all'adozione di sistemi gestionali avanzati, alla certificazione dei processi e a un uso spinto delle tecnologie digitali per la progettazione, il monitoraggio e la manutenzione.

ASCOT Industrial è una realtà industriale con una forte proiezione internazionale, specializzata nella produzione di generatori e sistemi energetici ibridi. L'azienda ha adottato nel tempo logiche sempre più vicine ai paradigmi di Industria 4.0, puntando sulla digitalizzazione delle linee produttive, su sistemi avanzati di monitoraggio e controllo e su un'elevata capacità di personalizzazione dell'offerta. La combinazione tra radici familiari, visione globale e innovazione tecnologica rappresenta uno degli elementi chiave della sua identità.

ROGA, attiva nel campo dei presidi ortopedici e biomedicali, ha costruito il proprio vantaggio competitivo sulla capacità di integrare competenze artigianali e tecnologie avanzate. La stampa 3D, i sistemi CAD/CAM e gli investimenti in ricerca e sviluppo hanno trasformato l'azienda in un laboratorio ad alta intensità tecnologica, capace di offrire soluzioni protesiche personalizzate e di estendere progressivamente il raggio d'azione a servizi sanitari integrati.

Villa Azzurra, comunità terapeutica psichiatrica, e **La Casa del Sorriso**, organizzazione socioeducativa che accoglie minori in situazioni di fragilità, rappresentano due presìdi fondamentali all'interno della rete dei servizi alla persona. In questi contesti, l'innovazione riguarda soprattutto l'evoluzione dei modelli assistenziali, l'adozione di strumenti digitali a supporto della presa in carico, la costruzione di reti territoriali integrate con servizi sanitari, sociali e scolastici. La digitalizzazione dei flussi informativi, la dematerializzazione dei fascicoli e l'uso ragionato di software gestionali consentono di migliorare trasparenza, tracciabilità e qualità della cura.

Nel complesso, le cinque aziende raccontano un territorio in trasformazione, nel quale la capacità di innovare non è più appannaggio esclusivo del settore industriale, ma coinvolge in modo sempre più marcato i servizi sanitari, sociali e educativi. In tutti i casi analizzati, la formazione continua non è percepita come un adempimento formale o come un costo accessorio, bensì come una leva strategica per sostenere i processi di cambiamento.

Gruppo Altea utilizza la formazione come strumento per sostenere la transizione energetica e digitale e per gestire la crescita strutturale dell'organizzazione. Il progetto formativo Green In ha supportato l'introduzione di tecnologie immersive (smart glasses) sia nei processi tecnici sia in quelli commerciali, contribuendo a rendere più precise le offerte, più rapide le risposte ai clienti e più efficiente il coordinamento tra area tecnica e rete vendita.

ASCOT industrial e **ROGA** utilizzano la formazione per accompagnare l'introduzione di nuove tecnologie, aggiornare costantemente il personale tecnico, favorire il dialogo tra uffici tecnici e funzioni commerciali, migliorare la qualità dei servizi post-vendita. La formazione assume qui una connotazione prevalentemente tecnico-specialistica e digitale, ma non mancano interventi dedicati alle competenze trasversali e linguistiche.

Villa Azzurra e **La Casa del Sorriso**, operando in contesti ad alta intensità relazionale, attribuiscono alla formazione un ruolo centrale nella gestione delle emozioni, nella prevenzione del burnout, nel rafforzamento delle competenze comunicative e nella costruzione di un clima organizzativo coeso. In questi contesti la formazione si intreccia strettamente con il benessere organizzativo e con la capacità degli operatori di affrontare situazioni complesse, spesso dolorose, senza perdere la qualità della relazione educativa e terapeutica.

Dalla lettura trasversale dei casi emergono alcuni fabbisogni comuni:

- rafforzare le competenze digitali di base e avanzate in tutti i ruoli organizzativi;
- aggiornare continuamente le competenze tecnico-specialistiche, in particolare nei settori ad alta intensità tecnologica;
- sviluppare le soft skills – comunicazione, gestione del tempo, lavoro in team, problem solving – necessarie per lavorare in contesti complessi e integrati;
- potenziare le competenze manageriali e di coordinamento, ancora poco coperte dai percorsi formativi finanziati.

I modelli formativi adottati dalle cinque aziende presentano tratti comuni e specificità.
Gruppo Altea ha sperimentato percorsi formativi centrati sull'uso di tecnologie immersive e di realtà aumentata, che hanno coinvolto sia tecnici sia figure commerciali. Le attività formative sono state progettate per accompagnare l'introduzione degli smart glasses nei processi di sopralluogo, offerta e manutenzione, trasformando la formazione in un vero e proprio acceleratore dell'innovazione tecnologica.
In **ASCOT Industrial** e **ROGA** prevalgono approcci misti che combinano aula, formazione a distanza e training on the job, con una forte attenzione alla messa in pratica immediata delle competenze acquisite. Nei percorsi legati a Industria 4.0, alla digitalizzazione dei processi produttivi e alla sicurezza informatica, la formazione viene progettata a partire da fabbisogni specifici delle diverse aree aziendali e tradotta in moduli brevi, operativi, spesso accompagnati da momenti di affiancamento in reparto.
Nei contesti di **Villa Azzurra** e **La Casa del Sorriso** assumono rilievo metodologie esperienziali: lavori di gruppo, simulazioni, role playing, attività corporee ed emotive che permettono agli operatori di sperimentare in prima persona le dinamiche relazionali che vivono quotidianamente con gli utenti. La formazione diventa così anche spazio protetto per riflettere sulle proprie emozioni, sulle modalità di gestione del conflitto, sui confini tra vita privata e lavoro.
In tutte le aziende, la formazione è inserita in una logica di continuità: non si tratta di interventi episodici, ma di percorsi che si sviluppano nel tempo, spesso supportati da relazioni stabili con enti di formazione e consulenti esterni.
L'analisi delle ricadute mette in evidenza un impatto significativo sia a livello individuale sia a livello organizzativo.
Per i lavoratori, la formazione si traduce in:

- maggiore padronanza degli strumenti tecnologici;
- aumento della sicurezza professionale;
- percezione di essere valorizzati e coinvolti in un progetto di crescita;
- rafforzamento del senso di appartenenza.

Per le organizzazioni, gli effetti si manifestano in:

- miglioramento della qualità dei processi interni;
- incremento dell'efficienza operativa;
- riduzione degli errori e dei tempi di risposta;
- innalzamento dello standard dei servizi erogati.

Dall'analisi dei cinque casi emergono alcune buone prassi trasversali:

- la coerenza tra strategia aziendale e piano formativo, gli interventi sono progettati a partire da obiettivi aziendali chiari e condivisi;
- la partecipazione nell'analisi dei fabbisogni, che coinvolge responsabili di funzione, referenti HR, enti di formazione e, spesso, gli stessi lavoratori;
- l'uso di metodologie attive che favoriscono l'apprendimento esperienziale e l'applicazione immediata delle competenze;
- la cura del benessere organizzativo, in particolare nei contesti sociosanitari, dove la formazione aiuta a gestire lo stress e a prevenire situazioni di disagio;
- la continuità dei percorsi, che consente di consolidare le competenze nel tempo;
- l'integrazione tra formazione tecnica, digitale e formazione manageriale.

Le esperienze di **Gruppo Altea**, **ASCOT industrial**, **ROGA**, **Villa Azzurra e La Casa del Sorriso** permettono di delineare un modello territoriale di formazione continua articolato in alcune dimensioni chiave:

- **Innovazione digitale**: la formazione supporta l'adozione di tecnologie avanzate e la loro integrazione nei processi produttivi, sanitari e gestionali.
- **Competenze trasversali**: comunicazione, lavoro in team, gestione del tempo e delle emozioni sono centrali in tutti i contesti, dall'industria al welfare.

- **Benessere organizzativo**: la formazione contribuisce a costruire ambienti di lavoro più sostenibili, nei quali le persone si sentono ascoltate e supportate.
- **Integrazione territoriale**: le aziende lavorano sempre più in rete con enti di formazione, istituzioni, servizi pubblici e altri attori del territorio, generando ecosistemi collaborativi.
- **Continuità formativa**: i percorsi si sviluppano in prospettive pluriennali, accompagnando i cambiamenti tecnologici e organizzativi.

L'analisi ha evidenziato delle convergenze trasversali:

- Centralità della formazione come leva strategica.
- Approccio personalizzato e basato sull'analisi dei fabbisogni.
- Integrazione tra competenze tecniche e trasversali.
- Ruolo del digitale in tutti i settori (industriale, sanitario, sociale).

Questi modelli appaiono replicabili in altri contesti territoriali, specialmente quando sono supportati da governance condivisa, partnership con enti formativi e investimenti costanti in innovazione.
La formazione emerge come leva strategica e trasversale nei processi di cambiamento aziendale. Nei casi analizzati, essa non si configura come mero strumento di aggiornamento tecnico, ma come catalizzatore di innovazione, evoluzione organizzativa e sviluppo umano.
Le imprese monitorate dimostrano che la formazione favorisce:

- l'adozione di tecnologie avanzate (Industria 4.0, AR/VR, stampa 3D);
- la transizione sostenibile ed ecologica;
- il rafforzamento delle capacità relazionali e gestionali;
- la crescita personale e professionale del capitale umano.

Sono state applicate diverse metodologie, selezionate in base ai contesti:

- Formazione integrata con tecnologie digitali e strumenti di monitoraggio (ALTEA);
- Action learning e formazione esperienziale (Villa Azzurra, La Casa del Sorriso);
- Simulazioni immersive e applicazioni VR/Metaverso (ASCOT Industrial);
- Training on the job e laboratori tecnico-pratici (ROGA).

La formazione ha supportato lo sviluppo di:

- competenze tecnico-digitale (AI, AR, CAD/CAM, sistemi gestionali);
- competenze soft (gestione tempo, comunicazione, team working, leadership, intelligenza emotiva);
- competenze ecologiche e sostenibili (ALTEA, ROGA);
- competenze relazionali per servizi sociosanitari (Villa Azzurra, La Casa del Sorriso).

Le aziende presentano modelli efficaci di governance:

- comitati tecnico-scientifici per il monitoraggio formativo (ALTEA);
- partnership di lungo periodo con enti formativi (Villa Azzurra con SDI, Casa del Sorriso con Mylia);
- academy interna strutturata (ROGA);
- integrazione formazione-strategia aziendale (ASCOT e ALTEA).

Gli impatti della formazione includono:

- incremento dell'efficienza organizzativa e produttiva;
- miglioramento del clima aziendale e del benessere organizzativo;
- maggiore competitività sui mercati (ASCOT);
- miglioramento della qualità dei servizi sanitari ed educativi;
- sviluppo della cultura dell'innovazione.

In conclusione, la formazione continua si conferma uno strumento fondamentale per sostenere la competitività, l'innovazione e la coesione organizzativa. Il suo impatto è tanto più significativo quando progettata in sinergia con la strategia aziendale e integrata nei processi operativi. Dall'analisi dei cinque casi aziendali emergono numerose buone prassi formative, caratterizzate da un approccio strategico, innovativo e personalizzato. Le buone prassi individuate evidenziano come la formazione sia stata utilizzata non solo come strumento di aggiornamento, ma come leva di sviluppo organizzativo, innovazione tecnologica e benessere del personale.

Sono state individuate delle buone prassi comuni:

- Formazione integrata con la strategia aziendale: tutte le aziende monitorate hanno dimostrato allineamento tra obiettivi aziendali e percorso formativo;
- Analisi puntuale dei fabbisogni: l'individuazione delle competenze è avvenuta tramite dialogo con stakeholder interni ed esterni (enti formativi, università, consulenti);
- Integrazione competenze tecniche e trasversali: l'aspetto umano è stato posto al centro anche nei contesti industriali e digitali;
- Monitoraggio continuo dell'attività formativa (ex ante – in itinere – ex post);
- Adattabilità e contestualizzazione dei percorsi formativi: i contenuti sono stati modellati sulle esigenze reali del settore e del personale;
- Uso strategico delle tecnologie formative immersive (AR, VR, software gestionali, piattaforme digitali).
- Partnership con enti formativi specializzati e università.

Conclusioni

Il confronto tra le cinque realtà analizzate mostra come la formazione continua rappresenti, oggi, una condizione necessaria per affrontare con successo le sfide poste dalla trasformazione digitale, dalla transizione energetica e dall'evoluzione dei bisogni sociali.
ASCOT Industrial e **ROGA** dimostrano che l'innovazione industriale e biomedicale richiede investimenti costanti in competenze tecniche e digitali. **Villa Azzurra** e **La Casa del Sorriso** evidenziano come, nei contesti sociosanitari ed educativi, la qualità del servizio e la tutela delle persone passino anche dallo sviluppo delle competenze relazionali e dalla cura del benessere degli operatori. **Gruppo Altea**, infine, rappresenta un esempio emblematico di come la formazione possa agire da acceleratore strategico nei processi di transizione energetica e organizzativa, sostenendo l'introduzione di nuove tecnologie e la crescita strutturale dell'impresa.
Nel loro insieme, queste esperienze restituiscono l'immagine di un territorio in movimento, nel quale la capacità di apprendere – a livello individuale e organizzativo – diventa il vero fattore distintivo per la competitività e la sostenibilità nel lungo periodo.
Il monitoraggio valutativo 2025 condotto dall'Articolazione Territoriale Sicilia di Fondimpresa ha evidenziato come la formazione continua rappresenti una leva strategica per la competitività delle imprese, l'innovazione organizzativa e lo sviluppo territoriale. Le cinque aziende monitorate hanno dimostrato di saper integrare efficacemente processi formativi, strategie aziendali e tecnologie avanzate, generando impatti rilevanti in termini di crescita professionale, innovazione tecnologica e sostenibilità.
I principali risultati che riteniamo di evidenziare:

- La formazione si conferma elemento strutturale del cambiamento aziendale e non mera attività di aggiornamento.
- I modelli formativi efficaci sono quelli basati su analisi puntuali dei fabbisogni, governance partecipata e integrazione tra competenze tecniche e trasversali.
- L'adozione di tecnologie digitali e sostenibili è stata accompagnata da percorsi formativi mirati e personalizzati.
- Le buone prassi emerse sono replicabili e trasferibili in contesti intersettoriali.

Il monitoraggio mette in luce la capacità delle imprese siciliane di sviluppare percorsi formativi strategici e innovativi, contribuendo al rafforzamento del sistema produttivo regionale. La valorizzazione delle soft skills, del benessere organizzativo e della transizione digitale rappresenta un elemento distintivo dell'evoluzione territoriale. Le imprese analizzate hanno dimostrato che investire in formazione significa investire in competitività, sostenibilità e coesione sociale. La formazione continua si pone come strumento essenziale per affrontare le sfide di Industria 4.0 e 5.0, della transizione ecologica e dell'evoluzione socio-organizzativa.
Il percorso di monitoraggio 2025 conferma che la qualità della formazione rappresenta un fattore abilitante per la crescita territoriale. L'impegno condiviso tra Fondimpresa, imprese e operatori della formazione costituisce un modello virtuoso da proseguire e rafforzare.

Schede aziendali

GRUPPO ALTEA

Profilo aziendale e settore

Gruppo Altea opera nel settore delle energie rinnovabili e della sostenibilità ambientale. L'azienda si distingue per una forte propensione all'innovazione tecnologica e alla transizione ecologica, investendo in sistemi avanzati di monitoraggio energetico e digitalizzazione dei processi.

Orientamenti strategici

La strategia aziendale si focalizza sulla transizione ecologica e sull'efficientamento energetico, integrando tecnologie digitali e processi innovativi. L'azienda mira al miglioramento della sostenibilità ambientale attraverso l'utilizzo di strumenti avanzati quali smart glasses e tecnologie AR applicate alla manutenzione e alla sicurezza.

Il piano formativo analizzato

Il piano "Green-Inn" ha previsto quattro azioni formative, finalizzate allo sviluppo di competenze tecniche, digitali e trasversali. Le attività hanno supportato l'introduzione di strumenti digitali e il rafforzamento delle pratiche di gestione green, favorendo un approccio innovativo alla sostenibilità.

Metodologie e gestione della formazione

- Il piano è stato realizzato con metodologia action learning e formazione in presenza. Il processo è stato governato da un comitato tecnico-scientifico, prevedendo monitoraggio ex ante, in itinere ed ex post. Il coinvolgimento dell'Università di Catania ha garantito rigore scientifico e trasferibilità delle competenze.

Impatti e risultati

- Miglioramento delle performance operative attraverso l'utilizzo di tecnologie digitali.
- Incremento della sicurezza nei processi di manutenzione.
- Potenziamento delle competenze soft (team working, comunicazione).
- Introduzione di buone pratiche per la gestione ecologica e digitale dei processi.

Buone prassi emerse

- Governance strutturata del piano.
- Integrazione tra competenze tecniche e trasversali.
- Utilizzo di tecnologie immersive e digitali nel settore energetico.
- Applicabilità del modello formativo a PMI orientate all'innovazione green.

ASCOT INDUSTRIAL

Profilo aziendale e settore

ASCOT Industrial è un'azienda che opera nel settore dei sistemi energetici e delle tecnologie ibride, con una forte vocazione internazionale (oltre il 99% del fatturato estero in più di 60 Paesi). L'organizzazione si contraddistingue per la capacità di coniugare innovazione tecnologica, approccio sartoriale ai mercati e forte identità aziendale.

Orientamenti strategici

L'azienda punta su innovazione digitale e internazionalizzazione, integrando sistemi 4.0 nei processi di vendita e post-vendita. Il ricorso a tecnologie immersive (metaverso e realtà virtuale) è finalizzato a promuovere soluzioni taylor-made per clienti e partner internazionali, rafforzando la competitività sui mercati globali.

Il piano formativo analizzato

Il piano "NOCE" ha previsto interventi formativi mirati all'adozione di tecnologie immersive (Metaverso e showroom virtuale) e all'innovazione dei processi commerciali. La formazione ha coinvolto figure chiave nei reparti vendita, marketing e customer care, con l'obiettivo di migliorare le strategie di espansione e fidelizzazione del cliente.

Metodologie e gestione della formazione

Le attività formative sono state progettate in stretta collaborazione con l'ente attuatore, prevedendo metodologie interattive, simulazioni VR e approcci contestualizzati alle specifiche dei mercati di riferimento. La formazione è stata costituita come leva operativa per la trasformazione digitale.

Impatti e risultati

- Potenziamento della presenza sui mercati internazionali.
- Introduzione di strumenti innovativi per la presentazione dei prodotti.
- Miglioramento delle pratiche commerciali e della customer experience.
- Incremento delle competenze digitali e relazionali degli operatori.

Buone prassi emerse

- Approccio "sartoriale" alla progettazione formativa.
- Adozione di tecnologie VR e realtà immersiva nei processi aziendali.
- Integrazione tra innovazione digitale e competenze relazionali.
- Adattabilità del modello formativo ad aziende orientate all'export.

ROGA

Profilo aziendale e settore

ROGA opera nel settore healthcare tecnologico, specializzandosi nella progettazione e produzione di tecnologie protesiche e soluzioni personalizzate per la riabilitazione. L'azienda si distingue per un elevato livello di innovazione, integrando tecnologie digitali avanzate (stampa 3D, sistemi CAD/CAM, materiali di ultima generazione) e una forte vocazione alla ricerca e sviluppo.

Orientamenti strategici

La strategia aziendale punta sull'innovazione tecnologica, la sostenibilità e la personalizzazione del prodotto, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita dei pazienti. ROGA si pone come modello nel settore healthcare tech, integrando transizione digitale, eco-sostenibilità, processi avanzati di produzione e approccio centrato sulla persona.

Il piano formativo analizzato

Il piano monitorato ha previsto 15 percorsi formativi per un totale di circa 320 ore, coinvolgendo complessivamente 62 dipendenti. Gli interventi formativi hanno riguardato sia aspetti tecnici (uso delle nuove tecnologie e materiali) sia competenze organizzative e trasversali, supportando la trasformazione digitale e l'integrazione dei processi.

Metodologie e gestione della formazione

Sono stati utilizzati metodi teorico-pratici, laboratori tecnici e training on the job, con un'azione integrata tra management, responsabili tecnici e operatori.

Impatti e risultati

- Miglioramento dell'efficienza produttiva e della qualità dei prodotti.
- Introduzione di tecniche innovative e sostenibili (stampa 3D, tecnologie 4.0).
- Rafforzamento delle competenze digitali e tecniche del personale.
- Consolidamento del modello organizzativo basato su innovazione e responsabilizzazione.

Buone prassi emerse

- Formazione come processo continuo integrato nella strategia aziendale.
- Uso delle tecnologie avanzate come leva formativa e innovativa.
- Modello replicabile in altri contesti sanitari e produttivi orientati all'innovazione.

VILLA AZZURRA

Profilo aziendale e settore

Villa Azzurra è una Comunità Terapeutica Assistita che opera nel settore sociosanitario, con sede in provincia di Trapani. La struttura accoglie pazienti con disturbi psichici, garantendo assistenza terapeutica e riabilitativa in un contesto residenziale. L'intervento si basa sull'integrazione tra sanità, psicologia ed educazione, con l'obiettivo di favorire il recupero e il reinserimento sociale degli ospiti.

Orientamenti strategici

L'azienda investe nella qualità clinico-riabilitativa attraverso protocolli terapeutici avanzati e un crescente orientamento alla transizione digitale. La digitalizzazione dei processi (cartella clinica elettronica, telemonitoraggio) viene affiancata da un potenziamento delle competenze relazionali e organizzative del personale, essenziali per la gestione di situazioni complesse.

Il piano formativo analizzato

Il piano "La gestione del tempo e delle responsabilità" si inserisce nel progetto "Best 1" (catalogo formativo). Il corso ha avuto come obiettivo principale il miglioramento delle competenze relazionali, organizzative e gestionali degli operatori, in relazione alle sfide operative delle strutture psichiatriche. La formazione ha rappresentato uno strumento per rafforzare la qualità del servizio e la capacità di gestione dei casi complessi.

Metodologie e gestione della formazione

La formazione è stata sviluppata in partnership con SDI – Soluzioni d'Impresa, con una collaborazione consolidata da anni. Sono state adottate metodologie partecipative, action learning e momenti di confronto diretti tra docenti e personale. L'azione formativa è stata modulata sulle esigenze specifiche della struttura, con forte adattabilità ai contesti operativi.

Impatti e risultati

- Miglioramento della gestione dei tempi e delle responsabilità operative.
- Rafforzamento della motivazione e della consapevolezza del personale.
- Incremento delle competenze relazionali e comunicative.
- Applicabilità concreta della formazione nelle pratiche quotidiane con i pazienti.

Buone prassi emerse

- Partnership strategica e continuativa con SDI.
- Modalità formativa personalizzata sulle caratteristiche del contesto psichiatrico.
- Approccio basato sull'analisi condivisa dei fabbisogni.
- Formazione integrata nei processi organizzativi e percepita come parte del lavoro quotidiano.

LA CASA DEL SORRISO

Profilo aziendale e settore

La Casa del Sorriso è un'associazione Onlus attiva dal 1968 nel settore socioeducativo, con una forte vocazione alla tutela dei minori in condizioni di disagio e vulnerabilità familiare. L'ente opera attraverso comunità alloggio e progetti educativi integrati con il territorio, garantendo accoglienza, sostegno psicopedagogico e percorsi di crescita personale.

Orientamenti strategici

L'ente sta attraversando una fase di trasformazione orientata all'innovazione digitale e all'evoluzione organizzativa. La recente introduzione di un software gestionale cross-platform ha segnato un passaggio significativo verso la digitalizzazione dei processi educativi e amministrativi. La strategia punta a coniugare tradizione educativa e innovazione tecnologica, mantenendo al centro il benessere dei minori e la qualità delle relazioni educative.

Il piano formativo analizzato

Il progetto "BEST: Basic Essential Skills Training" ha previsto percorsi formativi orientati allo sviluppo delle competenze di base e trasversali. Le attività sono state sviluppate da Mylia (Gruppo Adecco) in coerenza con le

priorità europee sulle competenze chiave, tra cui comunicazione, intelligenza emotiva, team working, gestione dello stress e competenze digitali.

Metodologie e gestione della formazione

La formazione adotta un approccio fortemente esperienziale e partecipativo, integrando momenti di consapevolezza emotiva e pratica operativa. Le lezioni si trasformano in vere esperienze di crescita collettiva, secondo quanto dichiarato dagli operatori: "andiamo alla formazione come se stessimo andando ad una festa". L'ente promuove la formazione come pratica continuativa e inclusiva, adattata alle esigenze dei diversi team e dei nuovi assunti.

Impatti e risultati

- Maggior benessere organizzativo e motivazione del personale.
- Rafforzamento della qualità educativa e della capacità di gestione emotiva.
- Aumento dell'efficienza grazie alla digitalizzazione dei fascicoli e dei processi.
- Miglioramento della coesione interna e della comunicazione tra operatori.

Buone prassi emerse

- Formazione strutturata come percorso continuo e non episodico.
- Approccio esperienziale che integra teoria, pratica ed emozioni.
- Coinvolgimento di tutto il personale, favorendo coesione e senso di appartenenza.
- Attenzione al benessere emotivo e alla qualità della relazione educativa.
- Uso di strumenti digitali a supporto del processo formativo.

.