



OBR Veneto

Organismo Bilaterale Regionale del Veneto
per la Formazione Professionale

Dataveneta Computers

Avviso 2/2023 Competenze di base e trasversali

**FORMAZIONE CONTINUA E
INNOVAZIONE DIGITALE:
IL PERCORSO DI
DATAVENETA COMPUTERS**

TEAM DI MONITORAGGIO

Per OBR Veneto l'attività di monitoraggio e valutazione è stata realizzata da Alessandra Cappellari

Per Dataveneta Computers ha partecipato:

Roberto Brusadin, titolare dell'azienda

Roberta Tonet, area amministrativa

Mattia Brusadin, area amministrativa

Era inoltre presente per Fondazione Fenice Onlus nel ruolo di referente e docente Leopoldo Noventa

Titolo: Progetto formativo SKILLS IN TRANSITION

Codice identificativo del piano: 377915

Tipologia del piano: Avviso 2/2023 Competenze di base e trasversali

SOMMARIO

1. Introduzione	3
2. Strategie aziendali e ruolo della formazione continua.....	4
2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore	4
2.2. Orientamenti strategici e processi di innovazione	5
2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione	6
2.4 Considerazioni riepilogative	6
3. Il piano formativo	7
3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati.....	7
3.2 Dalla progettazione alla valutazione degli esiti della formazione.....	8
3.3 Considerazione riepilogative	9
4. L'impatto della formazione	10
4.1 I cambiamenti generati dalla formazione	10
4.2 Considerazioni riepilogative	11
5. Conclusioni	12
5.1 Gli elementi abilitanti della formazione	12
5.2 Le buone prassi formative aziendali.....	14
5.3 Conclusioni	14
BIBLIOGRAFIA/SITOGRAFIA	15

1. Introduzione

Dataveneta Computers nasce negli anni Ottanta come realtà specializzata nello sviluppo e nell'applicazione delle tecnologie informatiche, con l'obiettivo di accompagnare utenti e organizzazioni nei processi di digitalizzazione.

Nel corso di oltre trentacinque anni di attività ha seguito da vicino l'evoluzione del settore ICT, passando dai sistemi operativi di base alle reti, dal web alle soluzioni multimediali, fino alle più recenti applicazioni legate alla cybersecurity e all'intelligenza artificiale, mantenendo sempre come filo conduttore il trasferimento tecnologico e il supporto all'innovazione.

La missione aziendale è sempre stata quella di trasferire tecnologie e competenze, offrendo soluzioni concrete e innovative capaci di migliorare l'operatività quotidiana dei clienti.

Oggi Dataveneta Computers integra questo ruolo con attività di ricerca e sviluppo e con una costante attenzione alle tecnologie abilitanti legate alla transizione digitale ed ecologica.

In questo percorso la formazione continua rappresenta uno strumento strategico: consente all'azienda di mantenere aggiornate le proprie competenze interne, di rafforzare la capacità di risposta alle richieste del mercato e di valorizzare nuove opportunità di crescita.

In quest'ottica Dataveneta Computers ha scelto di valorizzare le opportunità offerte dai percorsi finanziati da Fondimpresa individuando all'interno del Piano "Skills in Transition" promosso da Fondazione Fenice Onlus due aree prioritarie di intervento: il Project Management e l'Europrogettazione integrata con strumenti di Intelligenza Artificiale.

La decisione di orientarsi verso questi moduli formativi risponde alla necessità di potenziare competenze trasversali fondamentali, sia per la gestione di progetti complessi sia per l'accesso a nuove opportunità di innovazione e finanziamento

Il collegamento con gli Ambiti Strategici di Fondimpresa è evidente: i corsi scelti rientrano pienamente nelle priorità relative alle competenze digitali e manageriali, pilastri indispensabili per affrontare la trasformazione digitale e la competitività nel lungo periodo.

Il riferimento ai processi di innovazione e alla capacità di gestire progetti rende inoltre il percorso formativo particolarmente allineato con le direttrici di sviluppo sostenute da Fondimpresa.

La scelta di Dataveneta Computers come oggetto dell'attività valutativa risponde alla volontà di analizzare un caso aziendale significativo: una PMI radicata sul territorio e capace di anticipare le evoluzioni tecnologiche, che ha utilizzato la formazione come leva strategica per consolidare la propria identità, rafforzare la competitività e sperimentare nuove modalità di apprendimento, anche attraverso l'autoformazione e l'action learning.

Questa prospettiva rende l'esperienza di Dataveneta Computers un terreno fertile per osservare l'impatto concreto dei percorsi finanziati da Fondimpresa e per comprendere come la formazione continua possa contribuire ai processi di innovazione aziendale.

2. Strategie aziendali e ruolo della formazione continua

2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore

Dataveneta Computers, fondata nel 1989, rappresenta una realtà consolidata nel panorama ICT veneto, con un percorso che riflette l'evoluzione delle tecnologie digitali dagli anni Ottanta a oggi.

Fin dall'inizio l'azienda ha avuto una vocazione chiara: rendere accessibili le innovazioni tecnologiche a imprese, professionisti, enti pubblici e studi professionali, favorendo il trasferimento delle competenze digitali nei processi quotidiani.

Negli anni Novanta, con l'espansione del mercato dei personal computer e la transizione dalla grafica analogica a quella digitale, Dataveneta Computers si è affermata come interlocutore di riferimento per aziende e organizzazioni locali.

L'ingresso nell'era di Internet e lo sviluppo delle reti hanno contribuito a rafforzarne la reputazione, in un settore che stava rapidamente evolvendo verso nuove forme di connettività e interscambio di dati.

Dal 2001 al 2008, anche nei momenti di contrazione del settore, l'azienda ha saputo consolidare la propria offerta introducendo soluzioni di virtualizzazione, portabilità e sviluppo applicativo integrato al supporto sistemistico.

Questa capacità di unire servizi tecnologici e vicinanza consulenziale ha reso Dataveneta Computers riconoscibile per un posizionamento centrato sulla prossimità al cliente e sulla capacità di proporre soluzioni su misura.

Dal 2009 ha rafforzato ulteriormente la propria presenza attraverso esperienze di rete e partenariato, sviluppando anche competenze specialistiche legate all'efficienza energetica e alla sostenibilità applicata all'ICT.

Il settore in cui opera è caratterizzato da rapidi cambiamenti e da forti dinamiche competitive, ma Dataveneta Computers ha scelto di mantenere un posizionamento indipendente e terzo: non legata a logiche di acquisizione, continua a proporre un approccio libero e consulenziale, anche in qualità di certificatore su processi di ricerca, sviluppo e innovazione tecnologica.

Questo tratto distintivo le consente di differenziarsi rispetto ai grandi fornitori e di valorizzare un rapporto fiduciario e diretto con i propri clienti.

Dal 2019 al 2022 l'azienda ha intensificato le attività di ricerca e sviluppo, avviando collaborazioni con le università venete, potenziando le competenze in materia di privacy e sicurezza informatica e affrontando con resilienza le sfide poste dalla pandemia.

In parallelo, ha recepito i nuovi orientamenti europei in tema di economia circolare e sostenibilità digitale, consolidandosi come attore innovativo lungo la filiera ICT.

Negli anni più recenti (2023-2024), Dataveneta Computers ha rafforzato la propria partecipazione alle Reti Innovative Regionali, contribuendo a progetti nei settori della manifattura, della logistica, della sanità e dell'ambiente.

In questo contesto competitivo, si posiziona come partner tecnologico di prossimità, capace di anticipare i trend emergenti – dalla cybersecurity all'intelligenza artificiale – e di tradurli in soluzioni concrete e operative per imprese e organizzazioni del territorio.

La sua forza distintiva risiede nella capacità di accompagnare il cliente con un approccio consulenziale e formativo, fedele alla mission originaria: trasformare le innovazioni tecnologiche in strumenti di lavoro quotidiano al servizio della crescita e della competitività.

2.2. Orientamenti strategici e processi di innovazione

Gli obiettivi strategici di Dataveneta Computers si inseriscono in un quadro di profonda trasformazione del settore ICT, dove la capacità di innovare e di trasferire tecnologie ai clienti rappresenta il principale fattore competitivo.

L'azienda ha scelto di mantenere un'identità indipendente e flessibile, puntando sulla qualità delle competenze e sulla rapidità di adattamento ai cambiamenti.

Questa scelta si traduce in una visione chiara: essere un laboratorio di trasferimento tecnologico, capace di connettere in modo efficace ricerca, sviluppo e applicazioni pratiche, accompagnando le imprese clienti nei loro processi di evoluzione digitale e organizzativa.

Sul piano strategico, Dataveneta Computers ha individuato alcune direttrici prioritarie.

La prima è la valorizzazione del capitale umano attraverso la formazione continua e l'aggiornamento costante, nella consapevolezza che le competenze rappresentano la risorsa più importante per un'azienda che opera in un settore in continua evoluzione.

La seconda riguarda il rafforzamento delle competenze tecnologiche abilitanti, con particolare attenzione all'intelligenza artificiale, alla cybersecurity, al project management e alla sostenibilità.

La terza direttrice consiste nello sviluppo di partnership e reti di collaborazione con altre imprese e organismi di ricerca, così da ampliare la capacità di innovazione e creare sinergie in grado di generare valore aggiunto per i clienti.

Il ruolo dell'innovazione è centrale nella strategia aziendale. Fin dalla sua nascita, Dataveneta Computers ha operato come soggetto capace di introdurre nel mercato le novità tecnologiche, trasformandole in strumenti concreti a supporto delle imprese.

Questa vocazione si è rafforzata negli ultimi anni, con l'adozione di modelli organizzativi più agili, l'esplorazione di nuovi ambiti applicativi dell'intelligenza artificiale e l'investimento in processi di ricerca e sviluppo legati alla transizione digitale e green.

Innovare, per Dataveneta Computers, significa non solo adottare nuove tecnologie, ma anche sviluppare una cultura interna orientata alla sperimentazione, alla creatività e alla capacità di rispondere con soluzioni originali alle esigenze dei clienti.

Gli obiettivi di lungo periodo puntano dunque a consolidare la posizione dell'azienda come partner strategico per imprese di settori diversi, dall'artigianato alle realtà industriali strutturate, passando per enti pubblici e professionisti.

L'intento è quello di fornire strumenti e competenze che permettano di affrontare con successo le sfide poste dalla digitalizzazione, dalla sostenibilità e dalla competitività internazionale, mantenendo al contempo la dimensione di realtà autonoma, indipendente e radicata nel territorio.

In questa prospettiva ogni investimento in nuove tecnologie, ogni percorso formativo e ogni collaborazione esterna è pensato come parte di un disegno complessivo volto a garantire resilienza, crescita e capacità di anticipare i bisogni del mercato.

Per Dataveneta Computers, infatti, l'innovazione è parte integrante del DNA aziendale, la bussola che orienta ogni decisione e la leva che ha permesso – e continuerà a permettere – di attraversare con successo le fasi più intense del cambiamento tecnologico.

2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

Gli obiettivi strategici di Dataveneta Computers si concentrano sull'innovazione tecnologica, sulla capacità di rispondere rapidamente ai cambiamenti del mercato ICT e sul mantenimento di un'identità distintiva in un settore caratterizzato da forte competizione e da processi di aggregazione sempre più frequenti.

L'azienda si contraddistingue per un posizionamento orientato alla qualità e all'aggiornamento costante dei propri servizi, che spaziano dalla cybersecurity alla gestione e protezione dei dati, dallo sviluppo di soluzioni software personalizzate fino all'integrazione delle più avanzate applicazioni di intelligenza artificiale.

A rafforzare questa visione contribuisce in modo decisivo la formazione continua, che consente di potenziare le competenze interne e di trasformare l'innovazione tecnologica in strumenti concreti a beneficio dei clienti.

In questa prospettiva, la formazione è parte integrante delle strategie aziendali: non rappresenta un momento separato dalla vita organizzativa, ma una leva strutturale che sostiene lo sviluppo e la crescita continua delle competenze.

La scelta di attivare percorsi specifici, finanziati da Fondimpresa, in project management, europrogettazione supportata da strumenti di intelligenza artificiale, metodologie Agile e Scrum risponde alla necessità di consolidare la capacità di lavorare su progetti complessi, favorendo al tempo stesso un approccio innovativo e orientato alla qualità.

Accanto a questi ambiti, l'impresa ha riconosciuto l'importanza di approfondire tematiche come il bilancio di sostenibilità e la programmazione finanziaria nell'ottica dell'impact investing.

Grazie a Fondimpresa nel corso degli anni l'azienda ha potuto accedere a percorsi formativi ad alto contenuto innovativo, capaci di generare effetti diretti sull'organizzazione del lavoro, sulla relazione con i clienti e sulla capacità di anticipare i trend tecnologici emergenti.

In sintesi, la formazione costituisce un pilastro della visione aziendale: contribuisce a rafforzare le competenze interne, a consolidare il posizionamento competitivo e a garantire la capacità di adattamento a un contesto in costante evoluzione.

Essa rappresenta la chiave attraverso cui Dataveneta Computers unisce innovazione, sostenibilità e crescita organizzativa.

2.4 Considerazioni riepilogative

Dataveneta Computers, attiva da oltre trent'anni nel settore ICT, offre servizi che spaziano dalla sicurezza informatica alla gestione dei dati, dallo sviluppo software alla consulenza su processi di digitalizzazione e innovazione.

L'azienda ha scelto di orientare la propria crescita sul rafforzamento delle competenze tecnologiche e organizzative, con un posizionamento che la identifica come un attore capace di anticipare e integrare le innovazioni più rilevanti del settore, dall'intelligenza artificiale alla cybersecurity, fino alle soluzioni per la transizione digitale ed energetica.

La formazione è sempre stata considerata una leva strategica, utile a mantenere il passo con l'evoluzione rapida delle tecnologie digitali e a trasferire ai propri clienti un know-how aggiornato e di valore. Per questa ragione l'impresa ha da tempo inserito la formazione continua come parte integrante dei propri processi di sviluppo e innovazione.

Da molti anni l'impresa si avvale dei piani finanziati da Fondimpresa, individuando in essi una modalità efficace per rispondere in modo mirato ai bisogni formativi che emergono nel tempo. In questo quadro, all'interno del piano Skills in Transition sono stati selezionati percorsi su tematiche di rilievo strategico quali l'europrogettazione con strumenti di intelligenza artificiale, il project management e la sicurezza delle informazioni, pienamente in linea con le direttrici di sviluppo del settore ICT.

3. Il piano formativo

3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

L'analisi del fabbisogno in Dataveneta Computers è stata condotta con il supporto dell'ente di formazione, seguendo un approccio strutturato che ha combinato momenti di ascolto e osservazione diretta.

In una prima fase sono stati organizzati incontri con la direzione aziendale per definire le priorità strategiche e collegare la formazione ai processi di crescita e innovazione in corso.

A questi si sono affiancati colloqui con i responsabili delle aree operative, dai quali sono emerse sia esigenze specifiche relative a singole funzioni, sia bisogni trasversali di carattere organizzativo.

Infine, l'ente di formazione ha svolto un'attività di osservazione delle pratiche quotidiane, utile a individuare criticità concrete nei flussi di lavoro e a tradurre tali elementi in obiettivi formativi mirati.

Da questo processo è emersa con chiarezza la necessità di rafforzare due aree centrali: la capacità di gestire progetti complessi e multidisciplinari e la competenza nell'elaborazione di proposte innovative integrando strumenti digitali e intelligenza artificiale.

Queste priorità rispondono direttamente alle esigenze strategiche dell'azienda, che si trova a operare in contesti caratterizzati da forte competizione e da una crescente richiesta di innovazione tecnologica e gestionale.

Per rispondere a tali fabbisogni sono stati selezionati percorsi formativi specifici.

Il primo ha riguardato l'Europrogettazione con strumenti di Intelligenza Artificiale (36 ore), volto a sviluppare le competenze necessarie per individuare e sviluppare idee progettuali competitive, redigere budget e formulari e raggiungere autonomia nelle cinque fasi della progettazione europea.

Particolare attenzione è stata posta all'integrazione dell'IA, utilizzata per analizzare database di progetti, verificare la coerenza delle proposte rispetto ai criteri dei bandi e migliorare la qualità della scrittura progettuale.

Il secondo percorso ha riguardato il Project Management, articolato in edizioni di livello base e avanzato (40 ore ciascuna), con l'obiettivo di fornire ai lavoratori strumenti metodologici per pianificare, monitorare e gestire progetti complessi.

Le attività hanno riguardato l'impostazione degli obiettivi a lungo, medio e breve termine, la definizione delle priorità e dei piani d'azione, la gestione dei vincoli di tempo, costo e qualità e la capacità di adattarsi ai cambiamenti imprevisti.

Nei moduli avanzati, i partecipanti hanno avuto modo di approfondire l'uso di strumenti e tecniche evolute, sviluppando consapevolezza critica sulle dinamiche di coordinamento di team eterogenei e sull'allineamento dei progetti con gli obiettivi strategici aziendali.

La formazione si è svolta con una modalità mista che ha combinato autoformazione e momenti di apprendimento esperienziale.

La parte teorica è stata erogata in modalità asincrona, attraverso videolezioni e materiali digitali che hanno permesso ai partecipanti di organizzare in autonomia i tempi di studio e di non interrompere le attività quotidiane.

La parte pratica si è invece sviluppata in aula con metodologie di action learning, in cui i contenuti sono stati immediatamente applicati a casi concreti aziendali: dalla redazione di piani di progetto alla costruzione di budget, fino all'utilizzo dell'intelligenza artificiale per supportare analisi e decisioni.

Questa impostazione ha consentito di trasformare l'apprendimento in un'esperienza direttamente collegata al lavoro, rafforzando sia le competenze individuali sia la capacità organizzativa complessiva.

In sintesi, l'analisi del fabbisogno ha permesso di individuare aree di miglioramento strategiche e di tradurle in percorsi formativi mirati, che hanno fornito a Dataveneta Computers strumenti concreti per affrontare con maggiore solidità la complessità dei progetti e per cogliere le opportunità offerte dall'innovazione digitale.

3.2 Dalla progettazione alla valutazione degli esiti della formazione

La fase di progettazione del piano formativo si è sviluppata attraverso un percorso strutturato e progressivo, in cui l'azienda ha lavorato a stretto contatto con Fondazione Fenice Onlus per garantire coerenza tra fabbisogni e obiettivi.

Gli obiettivi formativi non sono stati definiti in modo statico nella fase iniziale, ma sono stati progressivamente aggiornati attraverso un processo di confronto interattivo tra azienda ed ente di formazione, finalizzato a mantenere l'allineamento con le esigenze emergenti e le priorità operative.

Il lavoro di progettazione è stato strettamente collegato ai risultati dell'analisi del fabbisogno, che aveva evidenziato la necessità di rafforzare le competenze digitali, la capacità di gestione dei progetti e l'utilizzo di strumenti innovativi.

La formazione progettata ha risposto a questi bisogni con percorsi specificamente orientati a fornire metodologie e strumenti operativi immediatamente applicabili al contesto aziendale.

In questo senso, la corrispondenza tra fabbisogni rilevati e contenuti erogati ha rappresentato un elemento di coerenza fondamentale per il successo del piano.

Alla progettazione hanno preso parte diverse figure professionali interne: la direzione aziendale, che ha contribuito a definire la cornice strategica; i responsabili di area, che hanno segnalato le criticità operative; e i referenti delle aree amministrativa, tecnico-commerciale e sviluppo software, che hanno reso evidente la varietà dei bisogni di aggiornamento.

Il loro coinvolgimento ha permesso di disegnare un'offerta formativa trasversale, in grado di valorizzare le competenze di ciascun profilo e di sostenere una crescita condivisa.

Dal punto di vista metodologico, la formazione ha alternato momenti di autoapprendimento asincrono tramite videolezioni e materiali digitali a sessioni di action learning, nelle quali i partecipanti hanno potuto sperimentare strumenti e tecniche su casi concreti.

L'approccio interattivo, basato su esercitazioni pratiche e simulazioni, ha favorito lo sviluppo di un apprendimento esperienziale, rafforzando l'efficacia del percorso. In particolare, la combinazione tra flessibilità organizzativa (autoformazione) e confronto diretto (action learning) si è rivelata una prassi vincente per garantire continuità e applicabilità dei contenuti formativi.

Il sistema di valutazione adottato ha seguito una logica multilivello: una verifica iniziale per mappare le competenze di partenza; prove intermedie per monitorare l'acquisizione dei contenuti; e una valutazione finale basata su test strutturati ed esercitazioni pratiche, a garanzia di oggettività e trasparenza.

Questo processo ha permesso di misurare l'effettiva crescita delle competenze e di certificare i progressi compiuti in relazione agli obiettivi fissati.

In conclusione, la relazione critica tra fabbisogni individuati e formazione erogata, il coinvolgimento diretto delle diverse figure professionali e l'adozione di metodologie integrate hanno rappresentato i fattori chiave che hanno favorito il raggiungimento degli obiettivi formativi.

3.3 Considerazione riepilogative

Il percorso formativo realizzato ha permesso di mettere in luce una forte coerenza tra i fabbisogni individuati e le azioni intraprese, pur all'interno di un processo caratterizzato da una continua ridefinizione degli obiettivi in base al confronto tra azienda, docenti e soggetto attuatore.

Questa flessibilità progettuale ha rappresentato un elemento decisivo per garantire l'aderenza della formazione alle reali esigenze organizzative e professionali.

Dal punto di vista metodologico, l'alternanza tra autoapprendimento in modalità asincrona e sessioni di action learning in aula ha consentito di combinare l'acquisizione autonoma di conoscenze teoriche con momenti applicativi di natura pratica, favorendo lo sviluppo di competenze immediatamente spendibili nel contesto lavorativo.

La scelta di affiancare strumenti digitali a esercitazioni concrete ha inoltre permesso di valorizzare le differenze nei livelli di preparazione dei partecipanti, sostenendo processi di apprendimento personalizzati.

Il coinvolgimento delle diverse figure aziendali – dall'area amministrativa a quella tecnico-commerciale, fino ai profili più orientati alla progettazione e sviluppo – ha reso la formazione un'occasione trasversale di crescita.

La partecipazione ha favorito lo scambio di conoscenze e l'adozione di pratiche comuni, creando un linguaggio condiviso utile sia nei processi interni sia nelle relazioni con partner e clienti.

L'analisi complessiva evidenzia come la combinazione di approcci metodologici differenziati, la costante attenzione al raccordo con i fabbisogni emersi e l'attiva partecipazione delle risorse coinvolte abbiano rappresentato fattori determinanti per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

In questo senso, il piano formativo non si è limitato a fornire contenuti tecnici, ma ha introdotto prassi e strumenti che hanno consolidato l'organizzazione interna e accresciuto la capacità dell'azienda di affrontare con maggiore consapevolezza e competenza le sfide legate alla digitalizzazione e all'innovazione.

4. L'impatto della formazione

4.1 I cambiamenti generati dalla formazione

La formazione avviata con Fondimpresa si è posta l'obiettivo di rafforzare le competenze digitali, diffondere metodologie strutturate di project management e sperimentare l'uso dell'intelligenza artificiale nei processi aziendali.

Queste finalità erano state individuate per rispondere a due esigenze centrali di Dataveneta Computers: migliorare l'organizzazione interna e i flussi di lavoro da un lato, e potenziare la competitività attraverso l'adozione di strumenti innovativi dall'altro.

I risultati osservati confermano che gli interventi hanno generato cambiamenti concreti.

Sul piano organizzativo, l'introduzione di strumenti e approcci legati al project management ha reso più ordinata la gestione quotidiana delle attività, favorendo una nuova consapevolezza nel modo di affrontare i progetti.

Prima della formazione, la pianificazione era affidata soprattutto a iniziative individuali e a scambi informali, con il rischio di sovrapposizioni, rallentamenti e mancanza di chiarezza.

Dopo il percorso, invece, si è affermato un approccio più strutturato, basato su strumenti come la Work Breakdown Structure per suddividere i progetti in fasi e sotto-attività, e sulla definizione di milestone utili a monitorare lo stato di avanzamento.

Questo ha permesso di coordinare meglio le attività, di rispettare le scadenze e di reagire con maggiore prontezza agli imprevisti.

La definizione di priorità comuni ha favorito il superamento di logiche frammentate, rendendo più lineare il flusso di lavoro tra le diverse aree aziendali.

Lo scambio di informazioni è diventato più chiaro e diretto: nell'area amministrativa la standardizzazione delle procedure ha ridotto i margini di errore, mentre nell'area tecnica l'uso di strumenti collaborativi digitali ha reso più efficiente la gestione delle consegne ai clienti. Rispetto a prima, quando le stesse indicazioni dovevano essere ripetute più volte, oggi le comunicazioni interne sono più puntuali, riducendo disguidi e tempi morti.

Un impatto rilevante si è registrato anche a livello individuale.

Nell'area amministrativa, i lavoratori hanno potuto sperimentare l'uso dell'intelligenza artificiale per ricerche normative e procedurali, scoprendo che lo strumento permette di reperire informazioni aggiornate in tempi rapidi e con un buon grado di attendibilità.

Prima, queste attività richiedevano ore di consultazioni tra siti e documenti, con il rischio di basarsi su riferimenti superati; oggi, grazie all'IA, la ricerca si svolge in pochi minuti, lasciando più spazio alle attività a valore aggiunto.

Parallelamente, la formazione ha sviluppato la capacità di formulare prompt mirati e di valutare criticamente i risultati, rafforzando l'autonomia e la consapevolezza professionale.

Anche la comunicazione verso l'esterno ha beneficiato dei percorsi formativi. L'utilizzo di strumenti digitali, incluso chatGPT, ha aiutato i partecipanti a redigere contenuti migliorando la relazione con clienti e fornitori.

Durante le riunioni, la possibilità di consultare rapidamente glossari o definizioni digitali ha reso più inclusivo il confronto, permettendo anche a chi aveva minore familiarità con alcuni termini tecnici di seguire con sicurezza le discussioni e contribuire alle decisioni.

Infine, la formazione ha stimolato una forte propensione all'autoapprendimento.

Le esercitazioni pratiche, come la costruzione di una Work Breakdown Structure o la simulazione di un budget progettuale, hanno permesso ai partecipanti di applicare subito gli strumenti acquisiti, rafforzando la fiducia nelle proprie capacità e consolidando una cultura orientata alla sperimentazione e al miglioramento continuo.

Questi cambiamenti si inseriscono in piena coerenza con gli obiettivi strategici di Dataveneta Computers, che punta a coniugare indipendenza organizzativa, innovazione tecnologica e centralità delle competenze digitali.

L'introduzione di metodologie di project management, l'integrazione dell'intelligenza artificiale nelle pratiche quotidiane e il miglioramento della comunicazione interna ed esterna rappresentano risultati concreti che rafforzano la capacità dell'azienda di operare come partner affidabile e competitivo nei processi di transizione digitale ed ecologica.

4.2 Considerazioni riepilogative

L'insieme delle attività formative realizzate ha generato un cambiamento percepibile sia a livello individuale sia organizzativo.

Le interviste ai partecipanti mettono in evidenza come l'introduzione di strumenti digitali e metodologie di project management abbia favorito un miglioramento concreto nella gestione del lavoro quotidiano.

La maggiore puntualità nello svolgimento delle mansioni, la riduzione delle ridondanze comunicative e la possibilità di fare riferimento a procedure condivise hanno contribuito a rendere più fluido il coordinamento interno.

Sul piano individuale, l'esperienza formativa ha rafforzato la capacità di ciascun lavoratore di sperimentare nuove soluzioni operative.

L'utilizzo dell'intelligenza artificiale, ad esempio, è stato riconosciuto come un supporto immediato per velocizzare attività di ricerca, consultazione di riferimenti normativi o redazione di testi, riducendo tempi di lavoro e aumentando la precisione delle informazioni.

Questa apertura all'adozione di strumenti innovativi ha consentito di colmare un gap iniziale di competenze, trasformandolo in un'opportunità di crescita professionale.

Un ulteriore elemento emerso riguarda il rafforzamento della collaborazione tra aree aziendali: la condivisione di metodi e linguaggi comuni, appresi durante i percorsi, ha favorito la possibilità di affrontare progetti complessi in modo più strutturato.

Le testimonianze raccolte sottolineano come, anche in presenza di percorsi di autoapprendimento, l'approccio didattico adottato abbia garantito la trasferibilità delle competenze, generando un impatto tangibile non solo sulle prestazioni individuali ma anche sulla capacità complessiva dell'impresa di rispondere con maggiore flessibilità alle richieste del mercato.

In sintesi, la formazione si è dimostrata un investimento strategico, capace di incidere positivamente sul miglioramento organizzativo e sulla crescita professionale, rafforzando la posizione dell'azienda in un contesto caratterizzato da rapide trasformazioni tecnologiche e da una crescente complessità gestionale.

5. Conclusioni

5.1 Gli elementi abilitanti della formazione

L'analisi complessiva delle esperienze formative realizzate in Dataveneta Computers evidenzia come la formazione abbia agito da leva strategica per l'innovazione organizzativa e tecnologica.

Diversi elementi hanno favorito il successo del percorso, contribuendo a renderlo non solo un'opportunità di aggiornamento ma un vero motore di cambiamento aziendale.

In primo luogo, la coerenza tra i fabbisogni rilevati e i contenuti progettati ha assicurato che le attività formative rispondessero in maniera mirata a esigenze concrete, evitando dispersioni e garantendo un allineamento stretto con gli obiettivi aziendali.

Le competenze sviluppate non sono rimaste astratte, ma hanno avuto una ricaduta immediata sulle attività quotidiane, rafforzando la percezione di utilità da parte dei partecipanti.

Un ulteriore elemento di forza è stata l'attenzione al trasferimento immediato delle competenze nei contesti operativi.

I moduli formativi, strutturati con un approccio pratico ed esperienziale, hanno consentito ai lavoratori di sperimentare subito quanto appreso, mettendolo in relazione con i processi aziendali e con le criticità affrontate ogni giorno.

Questa modalità ha favorito un apprendimento più stabile e duraturo, stimolando un atteggiamento proattivo e la capacità di adattare le soluzioni a contesti differenti.

Determinante è risultata anche la disponibilità di strumenti digitali, che hanno reso possibile combinare l'autoformazione con momenti di action learning.

La prima ha garantito autonomia, flessibilità organizzativa e la possibilità di gestire i tempi di studio secondo le proprie esigenze; la seconda ha permesso un confronto diretto e dinamico, generando collaborazione e scambio di esperienze tra colleghi.

Questa integrazione metodologica ha aumentato la partecipazione attiva e la motivazione, creando un equilibrio virtuoso tra apprendimento individuale e dimensione collettiva.

Il valore della formazione emerge anche attraverso esempi concreti riportati dai partecipanti.

L'introduzione di strumenti di intelligenza artificiale ha consentito di velocizzare la ricerca normativa e ridurre i tempi di lavoro, rendendo più fluido lo scambio di informazioni all'interno del team.

Allo stesso modo, l'utilizzo di nuove tecnologie per la redazione e correzione di testi o per la ricerca rapida di informazioni durante le riunioni si è rivelato particolarmente utile per colmare gap iniziali di competenze e migliorare l'organizzazione del lavoro quotidiano.

Questi cambiamenti dimostrano come la formazione abbia stimolato sia un miglioramento tecnico-operativo sia un cambiamento nel modo di affrontare le sfide, aumentando la fiducia e la capacità di iniziativa individuale.

Per sintetizzare i fattori emersi, si propone una lettura in chiave SWOT, accompagnata da una descrizione analitica e da una rappresentazione grafica che ne consente una visione d'insieme.

L'esperienza formativa realizzata in Dataveneta Computers ha evidenziato diversi elementi di forza che ne hanno sostenuto l'efficacia.

La coerenza tra i fabbisogni individuati e i contenuti progettati ha reso il percorso mirato e concreto, rispondendo in modo puntuale alle esigenze aziendali.

L'adozione di un approccio metodologico orientato al problem solving e all'action learning ha consentito ai partecipanti di applicare immediatamente le nuove competenze, consolidando l'apprendimento attraverso l'esperienza diretta.

La valorizzazione dell'autoformazione ha rappresentato un ulteriore fattore distintivo, favorendo autonomia, flessibilità e responsabilizzazione individuale.

Particolarmente significativo è stato inoltre l'introduzione di strumenti digitali innovativi – dall'intelligenza artificiale al project management, fino alle metodologie agili – che hanno generato un impatto diretto sull'efficienza organizzativa e sulla qualità dei processi.

In questo quadro si collocano esempi concreti di miglioramento operativo e gestionale, sia nell'area amministrativa sia in quella tecnica, che confermano la capacità della formazione di incidere positivamente sulle pratiche quotidiane.

Accanto a tali risultati, l'attività formativa ha messo in luce anche alcune fragilità.

È emersa la necessità di rafforzare i momenti di follow-up per consolidare le competenze nel tempo e favorirne una diffusione stabile all'interno dei gruppi di lavoro.

Inoltre, non sempre si è riusciti a bilanciare in modo ottimale gli impegni formativi con i carichi operativi, con il rischio che la pressione delle scadenze aziendali limitasse la partecipazione effettiva di alcuni lavoratori.

Le prospettive future offrono, tuttavia, interessanti possibilità di sviluppo.

L'esperienza maturata apre alla possibilità di estendere ulteriormente l'uso dell'intelligenza artificiale e delle metodologie agili ad altri ambiti aziendali, rafforzando la capacità di innovazione diffusa.

Allo stesso modo, la formazione potrà contribuire a potenziare le competenze trasversali, oggi sempre più determinanti per sostenere la competitività delle imprese, e favorire una maggiore integrazione con reti esterne e partenariati, con particolare attenzione alle opportunità offerte dalla progettazione europea.

Rimangono infine alcuni fattori di rischio da tenere sotto osservazione.

La sovrapposizione tra attività formative e impegni operativi rappresenta una minaccia concreta, in grado di ridurre l'efficacia complessiva dei percorsi, soprattutto nei periodi di maggiore intensità lavorativa.

A ciò si aggiunge la rapida obsolescenza delle tecnologie, che impone un aggiornamento continuo.

Figura 1 Analisi SWOT della formazione in Dataveneta Computers

Punti di Forza (Strengths)	Punti di Debolezza (Weaknesses)
• Coerenza tra fabbisogni e contenuti formativi • Approccio orientato al problem solving e all'action learning • Valorizzazione dell'autoformazione (autonomia e flessibilità) • Introduzione di strumenti digitali innovativi (IA, project management, Scrum) • Impatto diretto sull'efficienza organizzativa e sulla qualità dei processi • Miglioramenti concreti in area amministrativa e tecnica	• Necessità di rafforzare il follow-up e il consolidamento delle competenze nel tempo • Difficoltà di bilanciare formazione e carichi di lavoro ordinari
Opportunità (Opportunities)	Minacce (Threats)
• Estensione dell'uso dell'IA e delle metodologie agili ad altri ambiti aziendali • Rafforzamento delle competenze trasversali a supporto della crescita competitiva • Integrazione con reti esterne e partenariati, valorizzando la progettazione europea	• Sovrapposizione tra impegni formativi e operativi, con possibili cali di partecipazione • Rapida obsolescenza delle tecnologie apprese, che richiede percorsi formativi costanti

In sintesi, gli elementi abilitanti della formazione risiedono nella capacità di aver coniugato contenuti innovativi, metodologie flessibili e casi d'uso concreti con le esigenze operative dell'azienda.

Le criticità individuate suggeriscono la necessità di investire nel consolidamento e nella diffusione interna delle competenze, rafforzando l'idea della formazione come strumento dinamico e strategico di sviluppo.

5.2 Le buone prassi formative aziendali

Non sono state individuate specifiche buone prassi

5.3 Conclusioni

In conclusione, l'intero percorso formativo ha dimostrato la sua efficacia grazie alla capacità di tradurre in maniera coerente i fabbisogni aziendali in contenuti mirati, utili e immediatamente spendibili nel lavoro quotidiano.

La progettazione non si è limitata a trasferire conoscenze teoriche, ma ha puntato a costruire un'esperienza formativa integrata, capace di coniugare momenti di autoformazione, esercitazioni pratiche e occasioni di confronto diretto.

Questa impostazione ha permesso ai partecipanti di gestire in autonomia il proprio apprendimento, senza rinunciare al valore del supporto metodologico e della sperimentazione guidata.

Il valore aggiunto del percorso è stato proprio nella pluralità delle metodologie adottate: l'autoformazione, resa possibile dalla disponibilità di materiali digitali e videolezioni, ha favorito la flessibilità organizzativa e ha consentito di conciliare tempi di lavoro e tempi di studio.

I momenti di action learning e di confronto hanno svolto un ruolo complementare importante, consentendo di applicare quanto appreso a casi concreti e di consolidare le competenze attraverso la pratica.

Questa combinazione ha reso l'apprendimento dinamico e adattabile, stimolando sia l'acquisizione di nuove abilità tecniche, sia lo sviluppo di capacità trasversali come l'organizzazione, la gestione del tempo e l'utilizzo consapevole delle tecnologie digitali.

L'analisi SWOT condotta durante il processo valutativo ha contribuito a rendere più chiara la lettura dei risultati.

Tra i punti di forza sono emersi la coerenza tra i fabbisogni individuati e i contenuti erogati, la pertinenza dei temi trattati (in particolare legati alla transizione digitale e all'utilizzo dell'intelligenza artificiale), e la possibilità per i partecipanti di sperimentare strumenti immediatamente applicabili nel loro contesto operativo.

Tra le criticità, sono state rilevate l'eterogeneità dei livelli di partenza dei lavoratori coinvolti, che ha richiesto un maggiore sforzo di adattamento, e alcune difficoltà connesse alla gestione del tempo formativo, soprattutto in relazione ai carichi di lavoro aziendali.

Le opportunità hanno riguardato l'apertura verso nuove modalità di apprendimento, come appunto l'autoformazione e l'uso di strumenti digitali avanzati, mentre tra le minacce è stata evidenziata la necessità di garantire sempre un adeguato bilanciamento tra attività lavorative e formative, evitando che la formazione venga percepita come un peso aggiuntivo.

Sebbene non siano state individuate buone prassi formalizzate e replicabili, l'esperienza ha portato alla luce un aspetto innovativo di grande rilievo: l'autoformazione come leva di cambiamento.

Laddove questa modalità è stata introdotta, i partecipanti hanno potuto esercitare maggiore autonomia, responsabilizzarsi sul proprio percorso di crescita e adattare i contenuti alle specifiche esigenze lavorative. L'autoformazione ha inoltre favorito la capacità di autoaggiornamento, elemento cruciale in un settore come quello ICT, caratterizzato da un'evoluzione continua e rapida.

Se integrata con momenti di action learning, di confronto collettivo e con un'adeguata guida metodologica, essa può rappresentare una risorsa strategica per rafforzare la cultura dell'apprendimento continuo in azienda.

Nel complesso, il percorso formativo ha dimostrato di essere non solo uno strumento di aggiornamento tecnico, ma anche un'occasione per sperimentare nuove modalità didattiche che valorizzano l'autonomia, stimolano l'innovazione e rafforzano la competitività dell'organizzazione.

L'esperienza ha quindi confermato che la formazione, se progettata e gestita attraverso processi strutturati di analisi, pianificazione e valutazione, è in grado di produrre impatti significativi sia a livello individuale che organizzativo, contribuendo a consolidare una visione strategica di lungo periodo basata su competenze, flessibilità e capacità di adattamento.

BIBLIOGRAFIA/SITOGRAFIA

<https://dataveneta.it/>