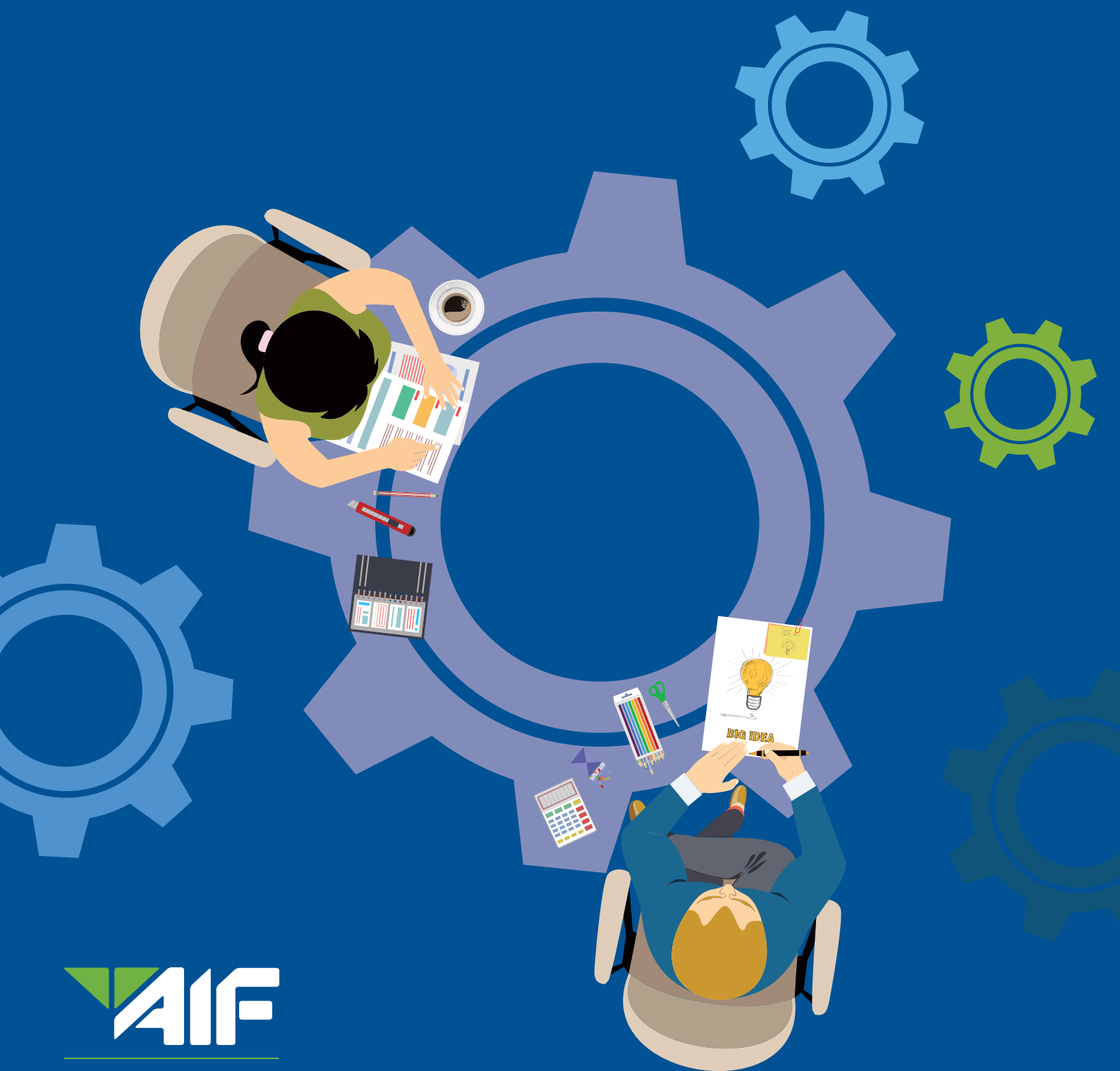




PREMIO ECCELLENZA
DELLA FORMAZIONE

AIF

SPECIALE PEF VI EDIZIONE



AIF

Associazione Italiana
Formatori



CON I BUONI SCUOLA COOP OGNI LEZIONE SARÀ UN CAPOLAVORO.

Tante proposte per riscoprire l'arte
e la bellezza del territorio italiano.

Dal 9 settembre all'1 dicembre 2021 con i buoni Coop per la Scuola, 1 ogni 15 Euro di spesa, aiuteremo le scuole con materiali didattici e informatici gratuiti e faremo riscoprire ai ragazzi **le bellezze artistiche e paesaggistiche del territorio italiano** con il concorso "Le meraviglie nascoste d'Italia" e una serie di incontri e webinar sull'arte tenuti dall'artista, autore cinematografico e giornalista Ugo Nespolo.

Scopri di più su cooperlascuola.it



coop ipercoop

fiorfood
coop
CIBO ED EMOZIONI

coopshop.it

In tutti i Supermercati e Ipermercati di Novacoop.

Formazione: cambia il modello non il valore



Maurizio Milan

Presidente AIF

I cambiamenti che questa ripresa ci impone, con le opportunità che la crisi ci ha fatto intravedere per quanto riguarda modelli organizzativi e di business, impongono competenze nuove, modelli e strategie formative che si devono sviluppare su presupposti diversi, più aperti alla multidisciplinarietà e alla sostenibilità.

Andranno sostenute tutte quelle progettualità basate sulla generatività al fine di promuovere una formazione che mobilita energie, proietta nuove prospettive di valore, sollecita le organizzazioni a intraprendere soluzioni e processi utili per migliorare il contesto lavorativo e il mondo intorno a loro e non solo per adattarsi ad esso.

Da quello che dal nostro osservatorio associativo ho potuto verificare è che la trasformazione che stiamo vivendo non la dobbiamo interpretare come interruzione delle relazioni a scapito di approcci totalmente digitali, ma come evoluzione dei modelli, anche educativi, dove il web è diventato l'opportunità per la costruzione di nuove reti e diverse relazioni. La parola chiave è Ibrido, termine in cui viene coniugato digitale e presenza. Gli obiettivi diventano più partecipati, il contenuto è co-prodotto e il coinvolgimento è più ampio. In questo contesto si è sviluppata l'occasione per sperimentare nuove forme nuove di apprendimento, agganciate all'esigenza di comprensione della realtà più che all'acquisizione di contenuti, anche perché abbiamo colto che servono sia abilità organizzative sia relazionali per gestire un mondo che sta cambiando velocemente. In questo noi formatori abbiamo un ruolo fondamentale in quanto abbiamo il compito di trasmettere alle persone non tanto e non solo le competenze tecniche, ma anche attitudini e metodologie agili che siano in grado di sviluppare flessibilità e sostenibilità.

In questa grande trasformazione abbiamo anche la consapevolezza che, per la comprensione e l'agire in questa nuova realtà socio-economica, dovremmo costantemente svilup-

pare una cultura all'apprendimento diffuso che ci traghetti verso una learning organization e che sia in grado, da un lato, di sviluppare processi per supportare i cambiamenti tecnologici e organizzativi in atto e, dall'altro, di mantenere e tenere coesa l'organizzazione come una comunità operante, con una propria identità e una capacità di rispondere ai bisogni non solo economici ma anche emotivi delle persone. Anche per questo possiamo sintetizzare come attuali i seguenti topics della formazione: la Trasversalità di design e di contenuti, le Competenze e la creazione di Valore, l'Ibridazione di metodologie e le modalità di erogazione, la Valutazione dell'apprendimento continuo.

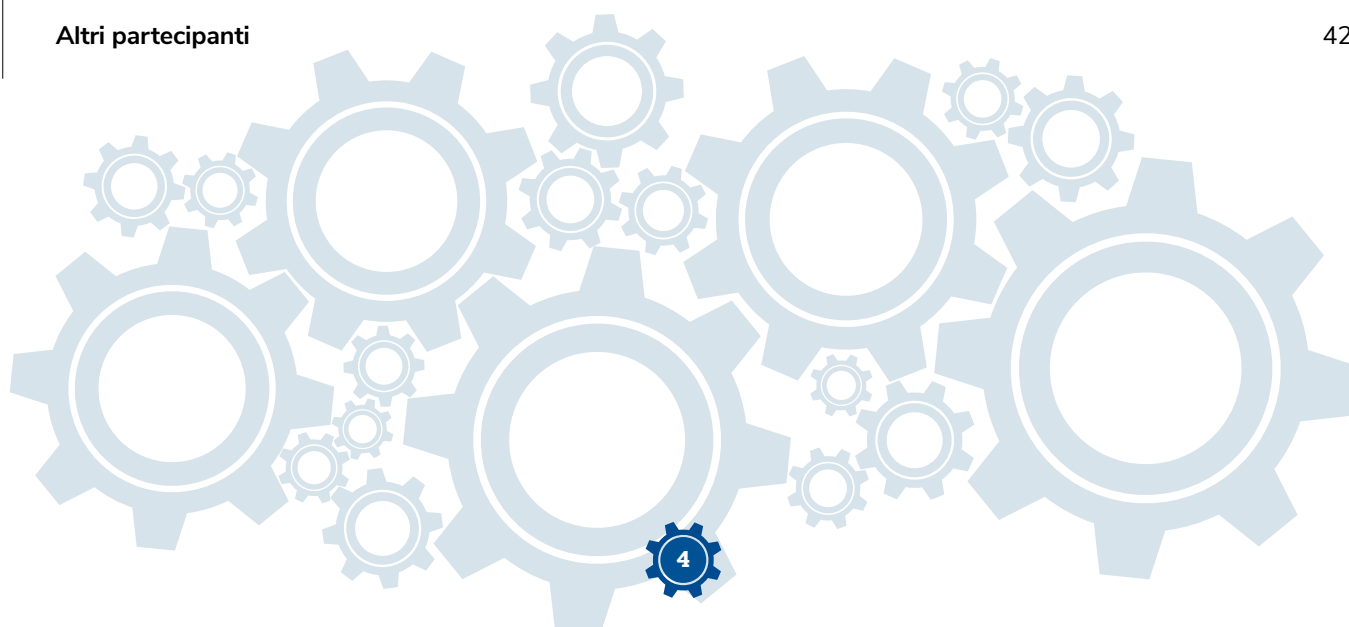
Ed è all'evidenza di tutti di come non siano più procrastinabili nei progetti formativi temi quali: sostenibilità, etica, inclusione e gestione della diversità, economia circolare e integrazione tra conoscenze tecniche e umanistiche.

Soprattutto in questo momento abbiamo bisogno di confronto, di dialogo, di costruzioni progettuali che possono trovare ispirazione da sperimentazioni in corso. È questo lo spirito che ci ha motivato a ridisegnare il Premio dell'Eccellenza della Formazione con l'ambizione di creare un dialogo tra esperti, organizzazioni e persone. Abbiamo rivisto le Aree tematiche, le Giurie e il processo di selezione con la consapevolezza che non ci sono risposte immediate al "qui e ora" ma percorsi dove la dimensione della grande "comunità in apprendimento" è l'unica ed efficace strada da percorrere.

Ringrazio tutte le realtà pubbliche e private che hanno aderito con entusiasmo al Premio, le personalità che hanno preso parte alle Giurie - Presidenti, Coordinatori e Giurati - l'Agenzia Zip che in modo impeccabile ha seguito tutte le fasi organizzative, Andrea Oglietti per avere saputo interpretare e rendere operativi tutti gli obiettivi che ci eravamo dati e, infine, Emanuela Truzzi che, con la sua competenza e passione, ha reso possibile tutto questo.

Sommario

■ Editoriali AIF	5
■ Premio Presidenza 2021 - PROGETTO OSTIA UP	10
1° Classificato	
■ Ambiente Etica Responsabilità Sociale - CENTRO SERVIZI E FORMAZIONE	12
■ Arte Cultura e Turismo - SE GROUP	14
■ Comunicazione - ROBERTO CESCHINA	16
■ Digitale e Innovazione - MICHELIN ITALIA	18
■ Mercati Competitività Internazionalizzazione - TRENTINO SCHOOL OF MANAGEMENT	20
■ Organizzazione Risorse Umane - BANCA SELLA	22
■ Salute Sicurezza e Benessere - SP FORMAZIONE	24
2° Classificato	
■ Ambiente Etica Responsabilità Sociale - EITD	26
■ Arte Cultura e Turismo - FORTEAM AGENZIA FORMATIVA	27
■ Comunicazione - UNIPOLSAI	28
■ Digitale e Innovazione - EY ADVISORY	29
■ Mercati Competitività Internazionalizzazione - BREMBO	30
■ Organizzazione Risorse Umane - GENERALI	31
■ Salute Sicurezza e Benessere - I.I.S. CAVOUR-MARCONI-PASCAL	32
Menzioni	
■ Presidenza AIF - ENEL SPA - METHODOS	34
■ Ambiente Etica Responsabilità Sociale - UNICREDIT - TROW NUTRITION	35
■ Ambiente Etica Responsabilità Sociale - AZIENDA PROV. PER I SERVIZI SAN. DELLA PROV. AUT. DI TRENTO	36
■ Arte Cultura e Turismo - TRAVEL FOR BUSINESS	36
■ Comunicazione - ITALFERR - MYRIAM BIANCHI	37
■ Digitale e Innovazione - FABIO PITOTTI - GENERALI ACADEMY	38
■ Digitale e Innovazione - OSSERVATORIO CENTRO STUDI INFORMATICA GIURIDICA	39
■ Mercati Competitività Internazionalizzazione - GENERALI	39
■ Organizzazione Risorse Umane - CITTA' DI TORINO - FONDAZIONE POLIAMBULANZA SFERA	40
■ Salute Sicurezza e Benessere - CEOFORMAZIONE - AIFOS	41
Altri partecipanti	42



Formazione: il passaggio delle idee per costruire contenuti



Emanuela Truzzi

responsabile AIF Premio PEF

La VI Edizione del Premio Eccellenza Formazione promossa da AIF ha testimoniato l'importante ruolo sociale della formazione. La situazione pandemica ha causato un rallentamento forzato dell'esperienza formativa, dando vita a scenari nuovi e idee innovative, accelerando la sua diffusione online in tutte le declinazioni. Tutto questo ci ha predisposto a essere più flessibili con la mente per andare ben oltre l'adattabilità, che è una logica conseguenza degli eventi.

Aprirsi alla flessibilità, avere una visione dinamica della realtà, essere resilienti, affrontare i cambiamenti mantenendo un atteggiamento propositivo; ecco cosa ci hanno dimostrato i numerosi progetti che hanno partecipato a questa edizione in rappresentanza di grandi e piccole società di formazione, multinazionali e PMI, Pubblica Amministrazione e Business School, liberi professionisti e scuole.

I progetti formativi sono stati valutati attentamente da specifiche giurie. Ogni area è stata presieduta da autorevoli presidenti esterni al mondo AIF, sensibili agli scenari presentati. Tutti i giurati sono stati selezionati in base alle esperienze maturate e alla competenza in relazione agli argomenti trattati.

In qualità di Responsabile AIF per il PEF ho voluto garantire una linearità e correttezza di valutazione scevra da coinvolgimenti. Alla presentazione di ogni progetto i giurati hanno dimostrato di non essere portatori di alcun conflitto di interesse e in diversi casi sono stati sostituiti da me o da Andrea Oglietti, coordinatore AIF per questa edizione. Le votazioni sono avvenute online nelle tre giornate dedicate.

A volte le valutazioni sono state particolarmente difficili e proprio per questo, oltre al primo e secondo premio e alle menzioni assegnate dai presidenti di giuria, ai progetti più meritevoli sono state riconosciute delle particolari menzioni decise dai giurati.

La cerimonia di premiazione è avvenuta a Torino il 14 Ottobre presso la sala Bobbio, sede aulica della città un tempo adibita a tribunale e oggi polo formativo della PA. È stato un grande evento, fruibile anche in streaming, che ha visto i protagonisti della formazione giungere da ogni regione d'Italia per ricevere l'ambito premio.

La formazione è passaggio di idee per costruire contenuti, per realizzare cambiamenti, per migliorare le relazioni, per dare valore alle persone. Il PEF premia l'eccellenza della formazione credendo fortemente nel suo valore etico e sociale. Il termine greco che indica il concetto di formazione è Paidéia e fa riferimento alla trasmissione di un sistema di conoscenze e valori. Il PEF dà respiro e voce a questi valori.

In questa pubblicazione dedicata alla VI Edizione del PEF è riportato l'elenco di tutti i partecipanti con una breve sintesi dei progetti, le interviste alle realtà premiate, le testimonianze. Lascio a voi scoprire i nomi, i progetti, le persone coinvolte sfogliando con curiosità e interesse le pagine seguenti.

PEF, organizzazione di un evento



Andrea Oglietti

coordinatore AIF Premio PEF

Anche dietro ad un evento come il Premio Eccellenza della Formazione, sembra strano, ma ci sono tanti numeri che è opportuno gestire nel migliore dei modi.

Guardiamo il processo di valutazione utilizzato per capire quanto dati sono stati gestiti: in una prima votazione i sei giurati hanno valutato quattro caratteristiche per ogni progetto; questo vuol dire che per ognuno degli 80 progetti sono stati raccolti 6×4 punteggi per un totale di $80 \times 6 \times 4 = 1.920$ valutazioni. In una seconda votazione ciascun giurato ha espresso una valutazione da 1 a 5 su ciascun progetto per un totale di $80 \text{ progetti} \times 6 \text{ voti} = 480 \text{ voti}$!

L'utilizzo dello strumento digitale (i moduli di Google in questo caso) ha consentito di analizzare immediatamente i risultati ed essere sicuri dei dati e della provenienza degli stessi. Adesso provate a pensare di far scrivere ai giurati la votazione, trascriverla su mail ed inviarla a chi raccoglieva i voti che a sua volta li avrebbe dovuti trascrivere per estrarre una classifica, ancora peggio se i singoli fogli si fossero dovuti scannerizzare e spedire. Un'operazione del genere, piena di insidie e di potenziali errori è invece diventata banale utilizzando i moduli di Google opportunamente predisposti.

Attenzione che l'utilizzo di questa tecnologia disponibile ormai da circa quindici anni sarebbe stata preziosa anche fossimo stati in presenza evitando errori di trascrizione migliorando l'immediatezza del voto.

Tutto questo per dire quanto l'uso appropriato della tecnologia possa semplificare il lavoro.

Speciale Premio PEF AIF

Numero unico - Anno 2021

Premio Eccellenza Formazione VI Edizione

Editore

ASSOCIAZIONE ITALIANA FORMATORI

Via Giovanni Pierluigi da Palestrina, 10

20124 Milano

C.F. e P.I. 02320310150

Presidente: Maurizio Milan

Responsabile PEF AIF: Emanuela Truzzi

Redazione

Zip srl

www.zip-progetti.it

Direttore Responsabile

Orlando Ferraris

Coordinamento redazionale

Mariangela Salvalaggio

In questo numero

Loris Gherra - Edoardo Paradisi

Elena Pelissetti

Layout grafico e impaginazione

Hylab

www.hylab.it

Stampa

Modergraf

www.modergraf.it

Pubblicazione chiusa in Torino, 6 ottobre 2021

Stampa in San Mauro Torinese, 8 ottobre 2021



NUOVA TOYOTA YARIS CROSS HYBRID



VIENI A PROVARLA ANCHE SABATO E DOMENICA



ENERGIA IRRESISTIBILE

MOTORE HYBRID DYNAMIC FORCE® DA 116 CV

TRAZIONE ANTERIORE
OPPURE INTEGRALE INTELLIGENTE AWD-i

SISTEMI DI SICUREZZA ATTIVA
TOYOTA SAFETY SENSE 2.5* DI SERIE

E CON WEHYBRID, ENTRI IN UN
MONDO DI VANTAGGI ESCLUSIVI



LA TUA CONCESSIONARIA UFFICIALE TOYOTA.

VIA REISS ROMOLI, 93 TORINO - TEL. 011 2251711

NUOVA SEDE ALL'INTERNO DI SPAZIO LA CITTÀ DELL'AUTO 

VIA BOTTICELLI, 82 TORINO - TEL. 011 24 66 211

CORSO SAVONA, 25 MONCALIERI

TEL. 011 64 09 356

Seguici su:   www.spazio4to.spaziogroup.com

*I sistemi di sicurezza attiva del Toyota Safety Sense sono progettati per cercare di assistere il guidatore in talune situazioni di potenziale pericolo e non coprono tutte le variabili che possono intervenire in occasione della guida. La loro operatività e/o il loro funzionamento può essere difatti influenzato da fattori esterni, anche atmosferici. Per tale motivo vi invitiamo a leggere attentamente le indicazioni contenute nell'apposito Libretto di Istruzioni. I predetti sistemi non sono in grado di evitare i rischi di incidente né di sostituirsi al conducente ed è necessario che quest'ultimo mantenga il controllo del proprio veicolo in ogni momento, senza distrazioni. Dovete pertanto guidare la vostra Toyota prestando la dovuta massima attenzione perché Toyota Safety Sense potrà aiutarvi, ma sarete sempre e solo voi gli artefici principali della vostra sicurezza e di chi vi sta intorno. Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Maggiori informazioni su toyota.it. Immagine vettura indicativa. Valori massimi WLTP riferiti alla gamma Yaris Cross Hybrid: consumo combinato 5,1 l/100 km, emissioni CO₂ 115 g/km, emissioni NOx 0,007 g/km (WLTP - Worldwide harmonized Light vehicles Test Procedure ai sensi del Regolamento UE 2017/1151).

Intervista a Enzo Riboni



Enzo Riboni

presidente Giuria

Area Ambiente Etica Responsabilità Sociale

L'area che ha presieduto ha raccolto il maggior numero di candidature in questa edizione.

I percorsi di formazione sono una risorsa anche per dare supporto a chi lavora in quei settori?

La formazione in queste aree è fondamentale e molte associazioni non profit che operano in quegli ambiti sono animate, infatti, da pregevoli buone intenzioni ma da scarse capacità gestionali. Oggi i donatori vogliono avere una "valutazione di impatto" su quanto di positivo hanno prodotto le loro elargizioni. Quindi è bene attuare formazione manageriale per ottimizzare la raccolta di fondi e l'ottenimento di risultati.

Come è avvenuta la scelta per la menzione da te proposta?

Il progetto di Unicredit di insegnare la Lingua dei Segni e Labiolettura ai colleghi di alcuni lavoratori sordi mi è sembrato particolarmente meritorio, perché ribalta l'usuale procedura di inclusione. Non cerca, infatti, di includere, più o meno efficacemente, la persona con disabilità nel mondo dei "normali", ma proprio il contrario: fa compiere lo sforzo comunicativo a chi non ha quei problemi.

Essere presidente di giuria è stata per te una valevole esperienza?

I professionisti che componevano la giuria erano tutte persone di alta qualità ed esperienza, in settori diversi ma sempre orientati a mettere in primo piano proprio l'etica e la responsabilità sociale. Il mio ruolo è stato quindi prevalentemente quello di sintetizzare le valutazioni emerse ed esprimere a mia volta pareri. Ho più imparato che "presieduto": in definitiva un'esperienza molto positiva e arricchente.

Intervista a Marinella De Simone



Marinella De Simone

Presidente Giuria

Area Organizzazione Risorse Umane

C'è stato un accurato lavoro di valutazione da parte della giuria da te presieduta per i tanti progetti formativi presentati. Ritieni sia stata una giuria ben assortita quella selezionata da AIF?

Ritengo di sì, in quanto erano presenti nella giuria persone provenienti da ambiti operativi diversi del mondo della formazione: da HR manager di aziende industriali a responsabili di Business Academy importanti nel panorama della formazione italiana. Questo ha consentito di approfondire da punti di osservazione diversi i progetti presentati.

Quali sono le tue considerazioni sulle candidature analizzate e, in particolare, su quelle premiate?

Le candidature sono state numerose – venti i progetti presentati – ed estremamente variegata sia come soggetti proponenti che come progetti formativi svolti. Ciò che ha accomunato in particolare le candidature premiate è stata l'attenzione rivolta non solo alle persone da formare ma anche al contesto più ampio in cui la formazione è stata svolta. Punti focali sono stati gli scenari incerti, i cambiamenti repentini, la perdita di certezze, uniti alla solidarietà e all'accompagnamento nel fronteggiarli.

Quanto la formazione continua e l'aggiornamento professionale sono importanti anche per chi è un formatore?

Direi che non sono solo importanti, ma fondamentali, e il 2020 lo ha sottolineato ancor di più. La formazione è un circuito virtuoso di apprendimento che coinvolge ognuno di noi, incessantemente, trasformandoci. E come formatori non possiamo coinvolgere altri in questo processo se non trasformando anche noi stessi.

Intervista a Massimo Russo



Massimo Russo
presidente Giuria
Area Digitale e Innovazione

Digitale e Innovazione: quanto si riflette questa tematica nella formazione e quali possono esserne i vantaggi?

Su questo tema si gioca una delle partite più importanti per il nostro Paese, nel presente e negli anni a venire. Il periodo che abbiamo vissuto con la pandemia ha segnato una cesura definitiva con il secolo scorso e ha accelerato il processo di digitalizzazione, che è prima di tutto un cambiamento culturale. Non si tratta solo di alta formazione, ma della rivoluzione

del sapere a tutti i livelli, e soprattutto della necessità di passare a un'epoca di apprendimento permanente. Dalla Rivoluzione Industriale in poi abbiamo imparato che l'ascensore sociale del benessere è strettamente legato all'innovazione. Saper utilizzare i doni della nostra epoca è il modo migliore per assicurare prosperità a una fascia sempre più ampia di persone e per ridurre le disuguaglianze.

Quali aspetti sono stati premianti nelle progettualità candidate in quest'area?

I progetti premiati e che hanno ricevuto menzioni hanno mostrato la capacità di raggiungere gli obiettivi formativi con diversi gradi e modalità e hanno evidenziato almeno tre caratteristiche: la capacità di coinvolgimento attraverso meccanismi di gioco e di ricompensa; il coinvolgimento dei corsisti nel lavoro in team e nella creazione di una vera e propria comunità del sapere; l'utilizzo dei dati per misurare l'efficacia dei meccanismi formativi e le aree di miglioramento/evoluzione.

Quali suggerimenti daresti ai prossimi candidati?

Immaginare sempre di più percorsi formativi che mescolino e ibridino forme di trasmissione del sapere tradizionali e quasi inconsapevoli, come quelle che caratterizzano le migliori culture aziendali, alle possibilità offerte dalla tecnologia.

FORMANAGER®

La formazione per l'empowerment manageriale e chiave per aprire l'integrazione e la collaborazione fra il Sistema Scuola e la Società e animare la Cittadinanza Attiva e Collaborativa

CODING

**SOCIAL
NETWORKING**

**DIGITAL
EDUCATION**



Fabio Pitotti

pitotti.com
@fabiopitotti
fabio@pitotti.com



formanager.it



medium.com/formanager



pinterest.it/cyberville71

DAD

**PERSONAL
BRANDING**



Ostia Up: come nasce una community hub stabile. La società Ambire riceve il Premio PEF Presidenza AIF



Antonella Loreti

formatrice, coach, counsellor e manager per la sostenibilità

“Ostia Up!”, progetto presentato nell’ambito del Bando Mibact “La Scuola attiva la cultura” dalla Scuola capofila Liceo statale Anco Marzio di Roma (X Municipio), è risultato in graduatoria 1° nel Lazio e 10° a livello nazionale. Il Ministero ha valutato positivamente la complessità dell’intervento in un’area problematica come quella di Ostia, l’innovatività della proposta e gli impatti prodotti in termini non solo economici ma sociali, culturali, territoriali.

Con il coinvolgimento di più di 50 tra insegnanti, formatori, professionisti, rappresentanti di istituzioni culturali, in otto mesi sono state svolte attività formative, incontri con la cittadinanza, laboratori dedicati a web e app design, film lab, web radio, comunicazione digitale, turismo culturale, e si sono stimulate competenze per nuovi mestieri, generando processi culturali per porre le condizioni di sviluppare vere e proprie start up.

Nell’ottica della prospettiva formativa che va di pari passo con quella occupazionale e che impatta sul territorio, con l’obiettivo di migliorare il tessuto sociale grazie al training affidato a professionisti e alla forza sistemica dei numerosi attori coinvolti, Ostia Up ha consentito di porre le basi per realizzare attività mirate alla rigenerazione urbana e alla valorizzazione di arte, cultura, turismo, digitale, comunicazione, cura del paesaggio, in una chiave di indubbia sostenibilità organizzativa. A descrivere il contributo di Ambire Società Benefit al progetto Ostia Up! è **Antonella Loreti**, formatrice, coach, counsellor e manager per la sostenibilità (cert. Rina n. ccm-661/21).

Quali sono i punti cardine del progetto?

Abbiamo realizzato un processo formativo articolato, innovativo, sfidante, volutamente ambizioso e di forte coinvolgimento relazionale. Il punto di partenza è stato creare una rete tra sei istituti del territorio e numerose organizzazioni, di diverse culture che, ordinariamente, non dialogano a livello progettuale soprattutto nell’ambito specifico e complesso della formazione, per realizzare dodici proposte formative di tipo culturale, artistico e di orientamento formativo e professionale. Il valore aggiunto è stato il livello di complessità di integrazione dei diversi attori coinvolti e il coinvolgimento degli

abitanti di comunità e di Associazioni del Terzo settore, Università, comitati di quartiere, Teatro pubblico, Biblioteca, soggetti privati, in un’ottica intergenerazionale e di quartieri complessi, anche attraverso la realizzazione di un patto territoriale.

Qual è stato il contributo di Ambire SB?

Il nostro contributo si è attuato nel portare competenze organizzative e di team working sulla gestione di un progetto così complesso. In particolare, abbiamo realizzato due laboratori formativi focalizzati sullo sviluppo di competenze per il turismo culturale rivolto a studenti degli Istituti turistico e alberghiero con particolare focus su avvio e gestione di startup e competenze di social communication, digital marketing, team working e gestione dei progetti rivolti ai docenti formatori e ad alcuni attori coinvolti. Ambire ha coordinato anche il XIII Laboratorio, nato per creare sinergie tra i prodotti e le competenze emerse dai laboratori e il Patto territoriale, formalmente costituito da cittadini, Associazioni, istituzioni, Scuole, Università, Comitati di quartiere e centri anziani. Infine, abbiamo dato il nostro contributo nell’organizzazione di webinar sui temi di marketing territoriale, startup e competenze per la gestione dell’incertezza in cui hanno partecipato come relatori docenti dell’Università La

Sapienza di Roma (Prof. Alberto Mattiacci) e di Roma Tre (Prof. Silvia Ciuciovino e Prof. Carlo Alberto Pratesi), manager aziendali ed esponenti di spicco del territorio.

Come vi siete rapportati rispetto al tema della sostenibilità?

Il nostro intento era fornire un supporto al territorio nella valorizzazione del patrimonio culturale, artistico, turistico e paesaggistico, curando gli aspetti comunicativi e di digitalizzazione, per impattare su un cambiamento di Ostia e delle aree limitrofe che fosse sostenibile, partecipativo, inclusivo e replicabile. Nel contesto attuale di marketing territoriale è fondamentale agire con azioni di promozione e comunicazione che utilizzino strumenti digitali. In Ostia Up studenti e cittadini di ogni età si sono confrontati sui temi di social communication e digital marketing anche in ottica di reverse mentoring. In particolare, in questo progetto Ambire, quale Società Benefit, ha potuto coniugare i propri valori con l'obiettivo di contribuire all'innovazione secondo gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030 (con focus su ob. 4 istruzione di qualità, ob. 5 uguaglianza di genere e ob. 8 lavoro dignitoso e sviluppo economico). Da tempo portiamo avanti progetti di sviluppo organizzativo attraverso servizi di consulenza, formazione e coaching che favoriscano la crescita economica e il benessere dei lavoratori, attraverso il miglioramento del life-work balance e l'inclusione. Questa missione è ancora più importante in un contesto di profonda incertezza dove le competenze attese dal mercato sono in continua trasformazione e le conoscenze vanno valorizzate, riorientate e riutilizzate nei ruoli organizzativi attesi al fine di favorire un'occupazione professionale. Da anni elaboriamo progetti di orientamento nelle scuole superiori per dare agli studenti strumenti e metodologie che aumentino la consapevolezza delle competenze richieste dal mercato

del lavoro, delle proprie attitudini e delle capacità possedute, per fare una scelta consapevole verso l'Università o il lavoro.

Tra i tanti attori coinvolti qual è stata la chiave adottata per ottenere una fattiva cooperazione?

La collaborazione tra diverse realtà ha richiesto uno sforzo importante da parte di tutti. Significativo è stato il ruolo della referente della scuola capofila, la prof.ssa Nicoletta De Simone, trait d'union tra i sei presidi scolastici e le altre componenti del progetto in tutte le fasi, che sono state oggetto di attenzione a livello istituzionale locale con costanti riunioni presenziate dalla Preside A.M. Ricciardi, molte delle quali si sono svolte nella Sala consiliare del Municipio, alla presenza di Assessori, Consulte territoriali, Associazioni.

Ci sono risultati tangibili, misurabili, dati che attestino il miglioramento sul tessuto sociale nel quale siete intervenuti?

Innanzitutto, le attività proseguono e proseguiranno in futuro. Diversi sono i risultati ottenuti. Ne cito solo alcuni: la creazione di un mock up per lo svilup-

po di una App fruibile da tutti i cittadini del X Municipio ma anche da coloro che intendano conoscere, visitare e fruire delle opportunità culturali, turistico e sportive del territorio; la nascita della start up Ostia Film Factory, realizzata su iniziativa di alcuni giovani per promuovere eventi e accelerare la ripresa di attività ricreative e sociali, attraverso l'utilizzo di strumenti audiovisivi, messi al servizio del territorio. Da alcuni laboratori sono nate iniziative come Cives Up, un progetto nazionale, finanziato dal MIUR, fondato sui principi del service learning, media literature e media education, che mira a potenziare le competenze di educazione civica per studenti attivi e digitali, attraverso un percorso sperimentale, ispirato ai valori della Costituzione e al coinvolgimento diretto e partecipativo di alunni, docenti e formatori. In sintesi, si è ampliata e strutturata una proattiva rete relazionale e operativa, fortemente sensibile alle esigenze di sviluppo territoriale e improntata alla costante ricerca di nuove opportunità, anche e soprattutto a livello nazionale ed europeo.

In tre aggettivi ci definisce Ambire SB.

Inclusiva, innovativa e gentile.



O.L.T.RE. Un progetto nato per l'inclusione socio-lavorativa delle donne vittime di violenza



Tommaso Marrone

fondatore e direttore generale di C.S.F.

Centro Servizi Formazione (C.S.F.) è un centro di formazione accreditato presso la Regione Campania e una Agenzia per il Lavoro autorizzata dal Ministero per l'erogazione di attività di ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione, nonché agenzia per il lavoro accreditata in Regione per l'erogazione dei servizi per il lavoro.

Per la prima volta C.S.F. si candida al Premio PEF, con "O.L.T.RE. Orientamento al Lavoro e Tirocini per REagire alla violenza", un progetto mirato allo sviluppo di un'identità lavorativa e all'inserimento nel mondo del lavoro di cinque donne vittime di violenza e che si fonda sull'incremento dell'inclusione socio-lavorativa, il recupero della autonomia e la spinta all'autoefficacia. Finanziato con un fondo regionale denominato SVOLTE, acronimo di Superare la Violenza con Orientamento, Lavoro, Tirocini, Esperienze formative, il progetto si spiega, infatti, già nel nome manifesto di intenti e chiave nodale delle attività

svolte. È nella parola "personalizzato", inoltre, che risiede il fulcro della metodologia alla base di tutte le azioni del progetto, come spiega **Tommaso Marrone**, fondatore e direttore generale di C.S.F.

Saper inquadrare il soggetto: questo è stato il punto di partenza.

Esattamente, ogni donna vittima di violenza è infatti portatrice di una propria specifica storia, di un proprio dramma interiore, un vissuto che rende la sua situazione un universo a sé, che non può essere trattato in maniera standard ma richiede la costruzione di un percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa.

Proprio a causa di tale consapevolezza il progetto ha previsto una fase di accoglienza e di orientamento durante la quale le operatrici del Centro Anti Violenza La Fenice hanno stabilito il primo contatto, hanno verificato i profili delle donne da loro seguite e potenzialmente inseribili nel progetto: attraverso colloqui, hanno approfondito la conoscenza di ciascuna donna, delle sue problematiche e fragilità personali ed è stata fatta una prima valutazione sull'opportunità di inserimento nel percorso proposto dal progetto. Insomma, tutte le donne candidate hanno avuto modo di decidere se partecipare o meno al progetto attraverso un percorso di acquisizione di

consapevolezza che è giunto alla sottoscrizione del "patto d'adesione" e quindi alla costruzione di un percorso personalizzato volto alla ricostruzione identitaria e dell'autonomia che ha tenuto conto delle fragilità, aspirazioni ed inclinazioni di ciascuna.

Come è nata l'idea di rispondere al bando regionale di finanziamento?

Abbiamo individuato nel fondo "S.V.O.L.T.E. Superare la Violenza con Orientamento, Lavoro, Tirocini, Esperienze formative", finanziato con un P.O.R. CAMPANIA, un'occasione di utilità sociale per il territorio e ci siamo convinti da subito che occorre affiancare ad azioni formative altre attività sociali e lavorative. Ci siamo rivolti a donne che non avrebbero avuto l'opportunità di cercare un impiego perché inserite in un loop continuo di violenza. Il bando aveva una giusta finalità: dare lavoro a persone che non l'avrebbero neanche cercato e soprattutto dare loro autonomia finanziaria. Si trattava di donne con necessità di un'indipendenza economica perché hanno dei figli. Per amore materno erano disposte a subire ogni tipo di maltrattamento.

Che cosa è stato fatto?

Per partecipare al Bando regionale abbiamo creato un partenariato gra-

zie all'aiuto dell'ambito territoriale del comune di Giugliano in Campania, capofila del progetto, all'interno del quale opera il Centro Anti Violenza La Fenice, gestito da un'impresa sociale, la Fiumadea, a cui abbiamo chiesto di individuare le donne che avevano maggiori difficoltà.

Ovviamente erano più di cinque ma il progetto prevedeva che, nostro malgrado, ci occupassimo solo di un numero ridotto di persone. Siamo partiti da un orientamento socio-lavorativo con i nostri psicologi esperti e abbiamo cercato quali erano le loro attitudini e da qui abbiamo scelto le aziende che potevano ospitarle e le abbiamo formate con un percorso di bilancio delle competenze per far aumentare la consapevolezza nei propri mezzi. Nonostante ciò, non siamo riusciti a ottenere la piena occupazione di tutte e cinque le donne e questo è importante che si dica, a mio avviso, perché rende l'idea della complessità dell'operazione: su cinque donne una ha rinunciato dopo un mese di lavoro in un asilo nido e lo stesso è accaduto con un'altra madre che non ha terminato il tirocinio formativo retribuito.

Alle altre tre vittime di violenza che cosa è successo?

Una giovane madre laureata che non aveva mai sfruttato il suo titolo di studio oggi lavora a Roma in un prestigioso studio di consulenza, avendo accumulato anche la forza per affrontare un trasferimento.

Un'altra donna è rimasta a Giugliano in Campania e lavora in modo stabile nel settore delle telecomunicazioni presso un'emittente televisiva locale con mansioni di accoglienza del personale e gestione delle pratiche.

La terza è una ragazza che ha completato l'inserimento in un'impresa turistica con ristorante aperto tutto l'anno. Queste donne non si aspettavano di poter diventare autonome e di poter alzare la testa. Anche la sicurezza di sentirsi utili

e di avere delle competenze le ha aiutato. Ancora oggi siamo in contatto con loro e ciò ci rende particolarmente fieri del nostro operato.

Ci sono sviluppi futuri per questo progetto?

Per il momento non ci sono altri finanziamenti a disposizione ma cercheremo di dare sempre maggiore visibilità a questo progetto, anche grazie al riconoscimento che ci avete attribuito con il Premio AIF, proprio perché confidiamo che arrivino altri fondi. Il mio invito vuole essere, in primis, un ringraziamento alla Regione Campania e, nello specifico, all'Assessorato alla Formazione che ha dimostrato grande sensibilità e disponibilità su questo tema.

Ringrazio anche l'ente territoriale del comune di Giugliano, capofila del progetto e gli altri partner. Tutti abbiamo capito che attivare tirocini formativi per l'inserimento nel mondo del lavoro di persone fragili contribuisce a far ritrovare dignità e libertà ed è su questa strada che vorremmo continuare ad operare.

Cosa vi ha spinti a partecipare al Premio PEF AIF?

Generalmente partecipiamo di rado a iniziative come questa, ma in questo

caso abbiamo sentito l'esigenza di dare visibilità a questo progetto per il tema che affronta, la violenza sulle donne.

Siamo stati animati dal desiderio di essere pronti a sfruttare ogni occasione di comunicazione affinché questa progettualità abbia adeguata visibilità perché crediamo fortemente di voler proseguire con il nostro impegno a favore di persone che necessitano di essere indirizzate e sostenute.

Cosa significa per voi ricevere il Premio PEF?

Ne siamo davvero orgogliosi. Dirò di più: noi stessi, proprio come le donne che abbiamo seguito, non avevamo dato il giusto valore a quanto fatto. Ricevere un riconoscimento così autorevole ci sprona ad andare avanti. Il nostro obiettivo è individuare percorsi formativi che consentano di attribuire qualifiche che vengano poi richieste dal mercato del lavoro, agevolando anche l'attività dell'agenzia per il lavoro a cui le aziende si rivolgono per richiedere personale qualificato. Se, unitamente a questo, riusciamo a rendere un servizio in situazioni critiche come nei casi di violenza sulle donne, la soddisfazione è immensa.



Turismo: ripartire uniti per favorire il rilancio



Martin Ceolan
presidente di SE GROUP

In ogni stagione in Alto Adige vale la pena trascorrere qualche giorno di relax, lontani dalla frenesia del quotidiano e immersi in un paesaggio immensamente suggestivo. Lo sanno bene tutti coloro che hanno scelto come meta per le vacanze una località di questa regione. Il turismo è il settore portante dell'economia locale ma non tutti gli operatori economici sono in grado di valorizzare così tanta ricchezza. Questo deve aver spinto alcuni Enti a finanziare esperienze di formazione mirata a rafforzare il comparto della ricettività.

Uno di questi interventi è stato ideato e sviluppato a Salorno da SE GROUP, una rete di imprese con sede a Egna in provincia di Bolzano, che si occupa di formazione, nello specifico in ambito di sicurezza sul lavoro ma anche di formazione finanziata dal Fondo sociale europeo.

Salorno è il comune più a sud della provincia di Bolzano e si trova lungo la Strada del Vino. Una barriera naturale

tra l'area di lingua germanica e quella di lingua italiana, popolato da meno di 4000 abitanti. Che si trattasse di un angolo del mondo del tutto particolare lo avevano intuito anche alcuni personaggi di spicco come Napoleone, Martin Lutero e Albrecht Dürer.

Abita a Salorno il presidente di SE GROUP, **Martin Ceolan**, che ha curato il progetto "Salorno: apprendimento collettivo per il cambiamento strategico". Promosso dal Comune, il progetto ha interessato sedici aziende del territorio del Comune di Salorno e 53 partecipanti, impegnati per 2.795 ore di formazione complessive in un programma incentrato sui temi dell'identità e del marketing per il rilancio del territorio, oltre a una parte specifica per ogni azienda.

Da quale esigenza formativa siete partiti?

L'idea era di coinvolgere il più possibile gli operatori economici del territorio in modo da sviluppare un progetto comune per rilanciare questo paese al confine tra la provincia di Bolzano e quella di Trento. Non sempre i paesi al confine sono fortunati: la storia di Salorno testimonia dei periodi in cui l'economia era florida e si lavorava parecchio poi, con lo spopolamento che è tuttora in atto e lo spostamento del baricentro lavorativo verso i grandi centri urbani,

è diventato un po' un comune dormitorio, a differenza di altre realtà che sono economicamente più vive. L'intento nasce da qui: dal desiderio di coinvolgere il tessuto imprenditoriale e motivarlo a credere in un rilancio possibile. Sono 18 le realtà economiche che hanno aderito con oltre 50 persone attive nel percorso formativo.

L'intero tessuto produttivo comunale insomma...

Sì, esatto. Consideri che siamo partiti da una situazione problematica. Quando l'economia non gira più ci sono sempre meno risorse e sono sempre meno quelle investite per la crescita e per il cambiamento, nell'innovazione e nel reinventarsi per rilanciare l'attività.

Cosa avete proposto allora?

Di ritrovarsi, di fare rete, coinvolgendo sempre più persone e sfruttando sinergie tra imprenditori, ribaltando una situazione in cui ognuno badava esclusivamente al proprio 'orticello' senza cercare il contatto con altri imprenditori sul territorio che potessero avere attività affini e complementari fra loro. L'idea di collaborare è alla base del nostro progetto.

Come si è concretizzata questa idea?

Salorno è il primo comune dell'Alto

Adige a far parte della rete delle Città Slow. In quest'ottica abbiamo coinvolto tutte le realtà operanti nel circuito a km zero invitandole a far rete appunto. Abbiamo poi favorito le imprese nel tentativo di riposizionarsi sul mercato con un nuovo concetto di turismo in modo che questo settore sia sinergico con tutti gli altri operatori economici: alla formazione hanno partecipato sia gli albergatori che i gestori delle attività ad essi collegate come lavanderie, pasticcerie, cooperative agricole e le aziende di autotrasporto.

Quanto sono stati compresi i vantaggi di questo percorso formativo?

Fin dal principio gli imprenditori hanno avuto chiaro il quadro della situazione ed i riflessi positivi di questo progetto ed in questo siamo stati supportati anche dall'impegno dell'amministrazione comunale che ci ha affiancati. Molto è dipeso dal forte bisogno di riprendere in mano le proprie attività per tornare a fare più utili. Gli imprenditori hanno constatato che non è più sufficiente saper far bene il proprio mestiere, ma conviene adoperarsi anche in altre mansioni che potevano essere state trascurate in passato, come ad esempio una più attenta gestione contabile.

Cosa l'ha soddisfatto di più, come promotore e anche da abitante, di questa operazione?

Finalmente Salorno si posiziona come realtà coesa in grado di far agire e reagire tutte le attività economiche presenti. C'è stato, infatti, un passa parola virtuoso che ha ampliato l'adesione al percorso e questo ha permesso di ottenere una cooperazione reale e fattiva tra i partecipanti al corso.

Ha un rammarico?

Sì, dovuto al Covid che non ci ha permesso di metter subito a frutto i risultati attesi. Sia la chiusura totale del com-

parto turistico, sia il protrarsi nel tempo delle attività formative, che non si sono più potute svolgersi in presenza, hanno avuto effetti negativi. L'iniziativa avrebbe reso maggiormente se gli imprenditori avessero potuto beneficiare subito dei vantaggi scaturiti dalla formazione in atto.

Quanto fatto a Salorno può essere un modello per altre realtà analoghe?

Certamente. Salorno non è una meta turistica per la massa ma offre un soggiorno più soft, di nicchia, e questa visione alternativa è piaciuta agli

imprenditori che ci hanno visto una chance in più. Ogni territorio può essere valorizzato riscoprendo la propria essenza e creando una rete di professionisti pronti ad attivarsi. Solo forse chi ha un'attività commerciale quasi esclusiva può fare tutto da solo. Gli altri, invece, si devono unire per essere più forti e competitivi e, dove è possibile perché no, anche per risparmiare sui costi aziendali.



Il mondo del volontariato sanitario nella pandemia. L'approccio antifragile e le motivazioni utili alla ripartenza



Roberto Ceschina

docente e trainer comportamentale

Executive Coach PCC certificato dall'ICF, con livello avanzato presso la Scuola Europea di Coaching di Torino e Madrid, Roberto Ceschina è docente e trainer comportamentale.

Dal 1999 si dedica allo sviluppo delle tecniche e competenze che ruotano attorno alla crescita personale, alla comunicazione interpersonale e al comportamento organizzativo per singoli e team.

Specializzato in Shadow Coaching e TEAM Coaching, ha individuato nella metodologia LEGO® SERIOUS PLAY® lo strumento che gli consente di stimolare e valorizzare il pensiero creativo.

Collabora attivamente con molte Associazioni del Terzo Settore, tra cui l'Associazione Volontari Ospedalieri (AVO) per la quale ha realizzato il progetto formativo dal titolo "Il mondo del volontariato sanitario nella pandemia. L'approccio antifragile e le motivazioni utili alla ripartenza". Tale progetto si è classificato primo nell'area Comunicazione del Premio PEF.

Come sei diventato formatore?

Mi sono laureato in Fisica e ho da subito iniziato ad occuparmi di studi sull'intelligenza artificiale. All'epoca non conoscevo l'attività del formatore ma solo in seguito ho capito che era nel mio DNA: creavo gruppi di lavoro e avevo la curiosità tipica del fisico, che poi è diventata la domanda utile del coach. Arrivo al mondo della formazione quasi per caso, anche se impiegato in un'azienda profit ho da sempre una sensibilità no profit. Al liceo inizio la collaborazione con Libera e nel periodo dell'università con alcune ONG. All'epoca avevo già in mente due idee fisse: creare un team e collaborare con un'associazione. Seguendo questa mia aspirazione nel 1999 divento presidente di una associazione giovanile e mi viene data la possibilità di frequentare un corso di formazione sulla leadership. Inizia così il mio affiancamento a colui che è stato il mio primo formatore, e resto folgorato da quanto mi circonda decidendo di lasciare il posto fisso per iniziare questa nuova avventura. Oggi quel formatore di allora continua ad essere il mio mentore e io stesso continuo a "formarmi". Da allora seguo HR e figure apicali operanti in multinazionali, ma anche dirigenti attivi nella piccola e media impresa, passando ovviamente per il no profit che è un primo amore. AVO ne è un esempio ma in generale

collaboro con associazioni nelle quali i direttivi investono in formazione.

Come è nata la collaborazione con AVO?

Tutto è nato da una mia sensibilità nei confronti della loro attività, per motivi personali ho frequentato molto gli ospedali e in prima persona ho sperimentato il valore del loro servizio. Questo progetto è nato, per così dire, quasi da utente, da un mio bisogno di umanità in una grave situazione di fragilità e spinto dalla propensione al miglioramento continuo, tipica di chi fa coaching.

Veniamo al focus del progetto: il dialogo tra giovani e volontari. Di quale supporto generalmente necessita il volontariato sanitario?

Innanzitutto occorre un grande lavoro sulla comunicazione empatica e sul sapersi relazionare con l'altro. In secondo luogo, è necessario un ascolto di tipo generativo: il volontario che è in salute ha di fronte una persona malata e deve sapersi mettere a quel livello. Non ultimo, adoperarsi per rendere funzionale il sistema organizzativo, che vuol dire anche saper riconoscere la fiducia come aspetto fondamentale della struttura. Ci sono elementi comportamentali e altri organizzativi da

gestire e migliorare. Molto importante, nel contesto ospedaliero, è il concetto di ruolo: essere attenti e rispettosi, svolgendo l'incarico con una grande attenzione alle frasi da dire e da non dire al paziente. Il limite qui è l'area di competenza che è differente rispetto a quella del medico e dell'infermiere.

Con il Covid che cosa è cambiato?

Il sistema è andato totalmente in crisi ed è per questo che abbiamo deciso di porre in atto un approfondimento sull'anti-fragilità. Dopo un iniziale e comprensibile smarrimento, in cui i volontari non vedevano l'ora di ritornare alla normalità, gli stessi hanno invece speso tempo e risorse per rivedere alcune questioni sul piano organizzativo con l'inserimento di nuove modalità e si sono impegnati nel fare rete. È nato così, ad esempio, il supporto ai centri vaccinali, che ha determinato l'operatività al di fuori del contesto ospedaliero e ha generato la cooperazione con altre realtà associative. Da una criticità, gra-

zie proprio all'approccio anti-fragile, si sono generati miglioramenti. Ancor di più, in questo caso, è bene ribadire che questo progetto nasce dalla consapevolezza di un direttivo che riconosce il valore della formazione: in un momento di forte criticità si è capito quanto fosse opportuno il supporto di esperti. Durante questa pandemia i volontari hanno compreso che è fondamentale fare rete con gli infermieri, con la struttura ospedaliera, in un'ottica di prestazione non gestita per comparti ma in modo sinergico.

Elemento senza dubbio premiante nel progetto è stato il coinvolgimento dei giovani.

La fascia di età a cui ci siamo rivolti va dai 30 ai 35 anni, sono giovani che hanno ben presente il tema del sociale, ma che purtroppo faticano ad entrare in strutture organizzate. Il lavoro che abbiamo svolto ha avuto come obiettivo sia l'uscita dalla zona di confort sia lo sviluppo del reverse mentoring: al settantenne che deve collegarsi on line,

per accedere ad esempio a piattaforme digitali, può essere d'aiuto il supporto del giovane. Abbiamo chiesto ai volontari di andare a condividere quelle che erano le loro fragilità mettendo a proprio agio le persone anziane aiutandole così ad uscire dalle proprie zone di sicurezza, ciò ha quindi reso possibile il coinvolgimento di figure più giovani che in altri frangenti sarebbero probabilmente rimaste meno partecipi. Se si osserva quanto accaduto dal punto di vista generazionale, il trasferimento di esperienze e di competenze ha visto concretizzarsi un'inversione di rotta. Nella fragilità abbiamo attivato il fatto di essere accountable, cioè abili a rispondere in modo trasparente e a comunicare con autenticità. I volontari hanno imparato a esternare le proprie fragilità e hanno iniziato a comprendere che, come dico sempre 'la ragnatela ferma il leone'; raccontarsi, aprirsi nel senso di rendere conto agli altri di come sei, ovvero riconoscersi come essere umano: questo è il punto di partenza da cui iniziare a ragionare per fare gruppo.



“L'enigma di Casa Grissaux”: tools digitali e innovativi in un poliziesco anni Trenta. Potenziamento di Soft Skill per la risoluzione di problemi in Sistemi Complessi



Flavio Gruppo

responsabile della Formazione di Michelin Italia



Claudio Tessari

formatore senior di Michelin Italia e socio AIF



Anna Ammirati

formatrice di Michelin Italia

La Michelin crede molto nella trasformazione digitale, in quanto contribuisce alla visione “All Sustainable” del Gruppo. Aiuta a migliorare l'impatto ambientale delle attività produttive e contribuisce a migliorare le competenze dei dipendenti fornendo loro nuovi modi di lavorare come design thinking,

metodologia Agile o LEAN. Innovare e rendere “sostenibili” i progetti formativi significa anche renderli disponibili per tutti.

Il progetto formativo “L'enigma di Casa Grissaux” - un giallo poliziesco ambientato negli anni Trenta del secolo scorso - è stato concepito per essere fruito sia in presenza sia in versione completamente virtuale a distanza.

Entriamo in “Casa Grissaux” accompagnati da **Flavio Gruppo**, responsabile della Formazione di Michelin Italia, **Claudio Tessari**, formatore senior di Michelin Italia e socio AIF, e **Anna Ammirati**, formatrice di Michelin Italia.

Come si configura “L'enigma di Casa Grissaux”?

Questo progetto formativo è costruito attorno alla competenza bersaglio del Problem Solving. In particolare il progetto si pone l'obiettivo di sviluppare nei partecipanti le capacità connesse con la risoluzione di problemi in Sistemi Complessi, utilizzando lo strumento delle Mappe Mentali per raccogliere tutti i dati e gli elementi in emersione, tracciare i collegamenti tra i vari elementi disponibili, formulare scenari di soluzioni possibili. Essendo il Problem Solving la competenza cuore del corso, la sfida consistente nel risolvere

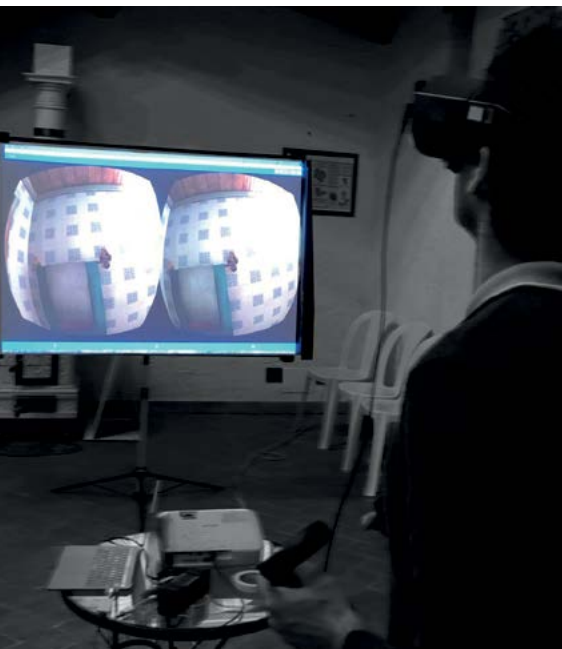
un enigma poliziesco molto complesso, ambientato negli anni Trenta del Novecento, è stata ritenuta la scelta più adatta.

Come nasce il progetto?

Per realizzare “L'enigma di Casa Grissaux” non siamo partiti – come è consuetudine – dagli obiettivi della formazione, ma dal processo, per realizzare un programma che fosse il più possibile innovativo e coinvolgente. Intorno alla storia si sviluppa un processo didattico. I partecipanti sono autonomi nell'affrontare la storia e di conseguenza nel processo formativo. Sono state utilizzate sei metodologie nella sua creazione: l'approccio induttivo, l'approccio cooperativo, il gioco di ruolo, l'approccio meta-cognitivo, la soluzione di problemi reali e l'approccio dialogico.

Qual è la sua genesi?

Il progetto nasce dalla collaborazione con Simple s.a.s. e Arcadia Consulting s.r.l. Vede la luce nel 2019 nella sua versione presenziale, caratterizzata comunque da un forte impatto innovativo e tecnologico e dall'inserimento della Realtà Virtuale. Nel 2020 la grande sfida è stata realizzarne una versione completamente digitale ed a distanza. Nella progettazione si è utilizzata una “Programmazione per



sfondo integratore, o meglio una sua variante chiamata "Programmazione per problemi". La scelta è motivata per la volontà di privilegiare una metodologia innovativa, coinvolgente, sfidante, esperienziale, in un ambiente indifferentemente outdoor o digitale, con un mix di strumenti analogici e digitali. Il suo valore sta nel costituire l'elemento chiave (la storia) intorno a cui sviluppare un itinerario didattico, che tende a non essere totalmente predeterminato, bensì a evolvere in corso d'opera anche in funzione delle scelte attive dei partecipanti e del contesto d'azione.

Come si svolge l'enigma?

All'inizio della formazione i partecipanti vengono suddivisi in sottogruppi in competizione tra loro: team di detective. Ciascun team ha il compito di produrre un'ipotesi di soluzione plausibile dell'enigma, che man mano prende forma, e di rispondere alle classiche domande di un enigma poliziesco: chi è l'assassino, chi è il complice, quale il movente, come sono andate le cose... Per potersi preparare a questo compito, i team vengono accompagnati nella creazione, su una piattaforma collaborativa online, di una Mappa Mentale vuota, sulla quale hanno il compito di far confluire tutte le informazioni che via via emergono. I partecipanti vengono quindi catapultati nella storia. Vengono presentati i personaggi principali, incominciano ad essere disponi-

bili indizi, interviste ai testimoni, vengono proiettati video narrativi, in cui gli attori interpretano scene del racconto, lasciando suspense e curiosità sul prosieguo della storia, come nelle serie televisive. Ai formatori spetta il compito di seguire la narrazione fornendo ai partecipanti le informazioni chiave (gli indizi) nella giusta sequenza. I partecipanti hanno a disposizione una serie di strumenti: visita diretta di alcuni luoghi attraverso la Realtà Virtuale; visita alla "Stanza del delitto" (appositamente allestita allo scopo), in cui gli occhi e le mani del formatore sono guidate dai partecipanti a distanza; visione di "video" e "fotoromanzi"; interpretazione diretta di alcuni dialoghi da parte dei partecipanti stessi; lavoro di esplorazione diretta su indizi materiali; documenti. Gli speech dei formatori sono ridotti al minimo e riguardano il Mind Mapping ed il Problem Solving (in contesti semplici, complicati, complessi, caotici).

A chi si rivolge?

È proposto in forma libera al personale della Michelin Italiana nelle sue due

versioni, presenziale e virtuale, e fa parte dell'offerta formativa sulle competenze comportamentali (soft skills) e viene seguito da coloro che intendono crescere sulle competenze trattate. La durata complessiva del corso è di 16 ore, sia nella versione in presenza sia in quella da remoto.

Che significato ha questo Premio per la vostra azienda?

Il Premio testimonia il grande sforzo di digitalizzazione che l'azienda sta portando avanti. L'innovazione in Michelin è fondamentale. I tools utilizzati in "L'enigma di Casa Grissaux", come i visori "Oculus 2", permettono di avvicinarsi e conoscere meglio la realtà virtuale. Per noi è motivo di grande soddisfazione i feedback ricevuti da chi ha partecipato a questa formazione. I partecipanti andavano avanti, anche a classe terminata, perché volevano proseguire le "indagini" e scoprire la soluzione dell'enigma. Tornavano a casa divertiti, soddisfatti e con un nuovo e grande valore aggiunto. Testimonianza che abbiamo centrato l'obiettivo della formazione.



Prendere decisioni oggi per il domani: l'obiettivo del "Laboratorio di futuro: anticipare i cambiamenti"



Paola Borz

direttrice generale di Trentino School of Management

Laura Pezzato

referente didattica

Nicola Villa

coordinatore dell'Area Progetti speciali e Innovazione

"Quando l'analisi quantitativa dei dati del passato si dimostra 'miope', quando i cambiamenti incalzano e si presentano essi stessi in forme nuove ed inattese, quando i conti non tornano e imprevisti ed opportunità ci colgono impreparati, è il momento di ampliare gli orizzonti

e approfondire i possibili percorsi che collegano il presente al futuro" ("Breve Introduzione alla Anticipazione. Marzo 2017", di Roberto Poli, Cattedra Unesco sui Sistemi Anticipanti e Direttore del Master in Previsione Sociale dell'Università di Trento, nel quale conduce i

corsi di Previsione Sociale e Laboratorio di Futuro).

Trentino School of Management (tsm) è la scuola costituita dalla Provincia autonoma di Trento, dalla Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol e dall'Università degli Studi di Trento, per la progettazione e gestione di progetti formativi, rivolti al personale dei soci, agli enti strumentali della Provincia autonoma di Trento, al Consiglio provinciale e alle altre società ed enti convenzionati con tsm.

La *mission* è quella di contribuire allo sviluppo sociale ed economico del territorio trentino attraverso la formazione permanente, l'aggiornamento e l'accrescimento diffuso delle competenze, con particolare attenzione alle esigenze di cambiamento che richiedano specifici interventi di aggiornamento organizzativo e professionale.

Il "Laboratorio di futuro: anticipare i cambiamenti" va proprio in questa direzione.

Con il contributo del prof. Roberto Poli e di tutti i validi collaboratori della Società Skopja da lui presieduta, tsm ha avviato, nel 2019, il primo corso in presenza per i dirigenti della Provincia autonoma di Trento, dei suoi Enti strumentali, e degli Enti e Società convenzionate "Laboratorio di futuro: anticipare i cambiamenti". Nel 2020, a causa della pandemia Covid-19, il corso avanzato

è stato riprogettato in versione interamente online e nel 2021 sono stati approntati, come ulteriore approfondimento, in forma di webinar, i “Dialoghi sul Futuro”.

Il corso è stato raccontato dalla direttrice generale di tsm, **Paola Borz**, da **Laura Pezzato**, referente didattica del percorso e da **Nicola Villa**, coordinatore dell'Area Progetti speciali e Innovazione dello staff di direzione della scuola.

Quali sono il metodo e le finalità di un corso così ambizioso: anticipare il futuro?

In questo corso forniamo al management della Provincia e degli altri enti associati, gli strumenti necessari per sviluppare strategie di anticipazione relative a cambiamenti socioeconomici e ambientali previsti e conosciuti, a supporto di decisioni complesse. Cerchiamo di fornire le chiavi utili alla lettura dei Megatrend, come possono essere il futuro del lavoro, i social media, la crisi energetica e la mobilità sostenibile, l'invecchiamento della popolazione residente, per fare alcuni esempi. Più nel dettaglio, l'attività di formazione consente di fornire strumenti cognitivi per la definizione di strategie e azioni attuabili, al fine di facilitare il realizzarsi di futuri individuati come auspicabili; aiutare a sviluppare capacità di capire e usare il futuro in un orizzonte temporale di medio periodo, allo scopo di prendere decisioni oggi per il domani; approntare dei “semilavorati” per non trovarsi impreparati di fronte a eventi “imprevisti”; addestrare all'impiego di un approccio anticipante nella governance delle organizzazioni.

Perché anticipare?

Come chiarisce il professor Poli nel suo scritto “Breve Introduzione alla Anticipazione”, in un periodo di radicali trasformazioni e di elevati livelli di incertezza è fondamentale comprendere le



dinamiche in atto e prepararsi in anticipo rispetto ai cambiamenti all'orizzonte. In questo modo si mitigano gli impatti, si gestiscono le criticità e si sfruttano le opportunità che potranno presentarsi. L'anticipazione è il terzo e più sofisticato livello degli studi sui futuri, dopo i più tradizionali livelli del 'forecasting' e del 'foresight', intesi rispettivamente come estrapolazione statistica (ad esempio da serie temporali) e come visualizzazione di possibili futuri, di solito attraverso la costruzione di scenari. Agire in modo anticipante significa modificare il proprio comportamento attuale per affrontare situazioni future: un sistema anticipante prende le sue decisioni nel momento presente alla luce di ciò che potrà succedere in un secondo momento. È l'atteggiamento mentale e il comportamento di chi si prepara proattivamente al domani.

Il corso base è proseguito con una seconda parte avanzata e dei successivi “Dialoghi”.

L'anno successivo, 2020, abbiamo voluto consolidare i contenuti e i metodi del corso base del 2019 e nel 2021, seguendo le indicazioni della Commissione Europea, dell'OCSE e dell'UNESCO ci siamo concentrati sull'acquisizione e allenamento alle attitudini nell'approccio con i futuri, al fine di aumentare la preparazione delle amministrazioni pubbliche alla resilienza, ai cambiamenti e nell'attuare progetti di sostenibilità sul lungo periodo. Nascono così i “Dialoghi sul Futuro”, che comprendono: un ciclo divulgativo di avvicinamento dalla teoria dell'Anticipazione, ai Future Studies e allo loro

applicazione dedicato a tutti i dipendenti; seminari rivolti al top management per imparare a leggere fenomeni e dinamiche esterne quali per esempio i cambiamenti geopolitici; seminari dedicati al management per riconoscere altri megatrend, come per esempio quello relativo alle diverse generazioni che si possono trovare oggi nelle realtà lavorative e capire quali potrebbero essere le ulteriori evoluzioni di questo fenomeno.

Quali sono stati i risultati?

Nel 2019 il corso ha visto la partecipazione di circa sessanta dirigenti e ha avuto un gradimento molto alto. Altresì dai giudizi dei partecipanti è risultato essere “applicabile quanto è stato appreso”.

Dai dirigenti a tutto il personale delle amministrazioni?

Si è voluto estendere l'alfabetizzazione su questi temi a tutto il personale della Provincia e degli enti associati, cercando di avvicinare tutti i pubblici dipendenti alla teoria dell'Anticipazione. Questo perché la Provincia autonoma di Trento crede molto nello sviluppo delle competenze generali del proprio personale, a tutti i livelli.

Che significato ha per voi questo Premio?

Ci sprona a migliorare ancora di più quello che stiamo facendo, supportando i percorsi alternativi nell'ambito della formazione. Un Premio che riconosce il nostro lavoro e stimola la nostra creatività, per continuare a dare sempre il meglio ai nostri soci.

“Essere Manager nel Gruppo Sella”: un percorso formativo che privilegia l’ascolto e il coinvolgimento attivo



Stefania Boffa

responsabile formazione Banca Sella

“Essere Manager nel Gruppo Sella” è un’esperienza formativa, progettata e gestita dall’Ufficio Formazione e Sviluppo di Banca Sella, destinata a tutte le società del Gruppo Sella e dedicata a coloro che, nell’ambito del Gruppo, per la prima volta, acquisiscono un ruolo manageriale di coordinamento di persone. Il percorso viene attivato annualmente e accompagna la crescita dei partecipanti per due anni.

La nascita del percorso ha seguito il lancio del nuovo Modello Manageriale di Gruppo avvenuto nel 2017 e si è ispirato alle medesime logiche che hanno portato la nascita del Modello: progettazione basata sull’ascolto e con il coinvolgimento attivo delle persone. Ogni anno si arricchisce nei contenuti e nelle esperienze per rispondere alle esigenze dei partecipanti e accompagnare la strategia di Gruppo.

Finora le persone entrate nel percorso sono state 58 (35 uomini e 23 donne),

con un’età media di circa 39 anni (età minima 27 e massima 54 anni) e un’anzianità aziendale media di circa 12 anni (anzianità aziendale minima 1 e massima 30 anni). Il 76% dei partecipanti è laureato, la restante parte ha invece un diploma di scuola superiore.

“Un ottimo specialista quando assume un ruolo manageriale ha la necessità di acquisire competenze nuove, proprie del ruolo di responsabile e acquisire gli strumenti per far evolvere le persone e il business che governa”, spiega **Stefania Boffa**, responsabile formazione Banca Sella.

Quali sono gli obiettivi di questo percorso?

L’obiettivo principale è di accompagnare i neomanager in una crescita graduale e focalizzata della competenza manageriale, costruendo la propria identità di ruolo. Permettere l’acquisizione degli strumenti manageriali di base coerenti con il nostro Modello Manageriale. Sviluppare un mindset aperto e orientato all’apprendimento. Favorire l’applicazione dei contenuti nell’on the job con coaching individuale e di team.

Come è strutturato il corso?

Il corso è articolato in due anni, con momenti di formazioni in aula, coaching individuale e di gruppo. Il viaggio

è guidato, disegnato e accompagnato da formatori e coach interni che definiscono quali esperienze informali affiancare ai momenti di aula, facilitano l’emersione di best practices nella messa a terra degli assignment assegnati con team coaching inframodulo e lavorano sull’accountability individuale con sessioni di coaching individuale. Al team di formatori interni si affiancano formatori esterni specializzati su alcuni temi specifici trattati nel percorso, nonché manager interni e esterni al Gruppo che condividono gli apprendimenti e le best practices che hanno appreso nel loro percorso manageriale.





Come viene affrontato dai partecipanti?

La formazione viene spesso affrontata inizialmente con un misto di timore e curiosità. Ma durante il percorso se ne comprende il valore. Il percorso è un'esperienza immersiva che prende per mano i neomanager per accompagnarli alla scoperta della propria identità di manager, partendo dalla consapevolezza che la managerialità va coltivata e sviluppata nel continuum.

Al termine del primo anno sono previste una challenge e un project work. Di cosa si tratta?

La challenge è un contest che prevede che ogni partecipante realizzi un breve video in cui racconta che tipo di manager vuole diventare, quali sono i suoi principi manageriali e qual è la sua cassetta degli attrezzi. Il vincitore, scelto da una giuria di manager del Gruppo, oltre a un abbonamento alla "Harvard Business Review" ha la possibilità di scegliere un manager del Gruppo con il quale fare una giornata intera di shadowing. Il project work invece è lo strumento con il quale i partecipanti possono mettere alla prova le proprie competenze manageriali su una sfida per influenzare e far crescere tutta la comunità manageriale del Gruppo. La sfida prevede l'organizzazione della "Tre giorni della managerialità" per tutti i manager del Gruppo. I neomanager lavorano insieme, hanno un budget da gestire e hanno la responsabilità di scegliere tema, interlocutori da coinvolgere e modalità di svolgimento dell'evento. Unico vincolo è costruire un'esperienza

per cui si può dire ne è valsa la pena esserci! Nel 2021 l'evento organizzato è stato "Leadership e sostenibilità" che ha coinvolto circa 400 manager del Gruppo.

Il secondo anno invece che finalità ha?

Il secondo anno del percorso si articola in due moduli d'aula e si propone di consolidare il ruolo e di sviluppare competenze manageriali di emotional leadership, comunicazione e guida della squadra con un approccio data driven.

Che cosa completa l'esperienza?

L'esperienza del percorso è completata da una biblioteca per il prestito di libri su temi manageriali chiave e, a libera scelta, i partecipanti possono decidere di cimentarsi in una prova di elevator speech di ciò che hanno appreso,

per contribuire alla crescita degli altri neomanager, interviste doppie con top manager del Gruppo, momenti di confronto con manager esterni, esperienze informali quali ad esempio team cooking, esperienze di servizio nell'ambito del volontariato. Il libretto del feedback, che restituisce a ogni partecipante una fotografia tratta dalla voce di docenti, tutor, coach, altri partecipanti e sondaggi a collaboratori e responsabile. Il libretto contiene anche suggerimenti personalizzati su come ciascun partecipante può continuare in autonomia il proprio percorso di crescita. Infine la lettera al futuro manager: è il contributo scritto che ogni partecipante lascia a chi lo seguirà nel percorso.

Che significato ha per voi questo Premio?

È fonte di orgoglio e soddisfazione, un segnale che ci porta a pensare di aver intrapreso la strada giusta per lavorare sulla crescita delle nostre persone. Un bel riconoscimento che valorizza il lavoro fatto e dà lo stimolo per continuare a investire sull'evoluzione del nostro approccio formativo, con esperienze uniche che rispondano alle esigenze dei nostri colleghi.



“Safe Space” il primo gioco da tavolo sulla Sicurezza sul lavoro. Il *learning through play* rende la formazione più inclusiva



Paola Enrica Vescovi
legale rappresentante
di SP-Formazione e autrice del
progetto “Safe Space”

Una delle problematiche maggiori che deve affrontare un formatore, soprattutto nell'ambito della formazione obbligatoria, è trovare una metodologia che coinvolga i partecipanti e che tenga alta la loro attenzione.

In SP-Formazione i corsi di formazione obbligatoria rappresentano l'attività principale; oltre a questi vengono erogati altri servizi mirati all'apprendimento e sono numerosi i progetti legati al sociale e al non profit. Da sempre in SP-Formazione c'è grande attenzione all'innovazione come dimostrano le attività proposte negli anni.

SP-Formazione è inoltre parte attiva di AINEM, Associazione Italiana Neuromarketing, in qualità di ambasciatore in ambito neurogaming.

Il mondo delle neuroscienze viene in aiuto nell'ideazione e progettazione di

nuove metodologie di didattica ed è così che nasce “Safe Space”, il primo gioco da tavolo in scatola che porta in aula la modalità *learning through play*, indirizzata ai lavoratori di qualsiasi età e livello scolastico che necessitano della formazione obbligatoria in ambito Sicurezza sul lavoro (rischio basso, medio e alto).

Ci illustra il tutto **Paola Enrica Vescovi**, legale rappresentante di SP-Formazione e autrice del progetto “Safe Space”.

Un gioco da tavolo al fine di motivare, attivare e coinvolgere i partecipanti a un corso?

Esatto. La metodologia applicata è quella esperienziale del gaming, grazie alla quale l'apprendimento delle nozioni di Sicurezza è veicolato attraverso gli strumenti, le dinamiche e le strategie del gioco da tavolo, al fine di motivare, attivare e coinvolgere i discenti a calarsi nell'esperienza e sperimentare vivendo in prima persona le situazioni proposte. Questo perché il partecipante al corso è, in questo caso, sempre coinvolto nel processo ludico e di apprendimento deduttivo.

Come si svolge il corso?

La durata del setting di gioco, cui possono partecipare da 5 a 20 giocatori, corrisponde al monte ore di insegna-

mento di un tradizionale corso di sicurezza (4, 8, 12 o 16 ore). Al termine del percorso formativo viene proposto un test di valutazione, sulla base del quale potrà essere rilasciato o meno l'attestato.

Come nasce questo progetto?

Grazie all'esperienza maturata con la creazione di Enigma, un gioco incentrato sullo sviluppo delle soft skills, e passando attraverso lo studio delle regole dei giochi in scatola, combinandole alle regole precise dalle quali non si può prescindere sulla Sicurezza sul lavoro, nasce “Safe Space”: Un'esperienza che mette insieme regole e concetti affinati per la formazione esperienziale negli adulti.





Come è strutturato “Safe Space”?

Nella scatola i partecipanti-giocatori trovano una planimetria dettagliata di un'azienda, le carte personaggio, le carte rischio, le carte morto, delle schede didattiche e un manuale. Il formatore che illustra e guida il gioco deve essere un RSSP, formato da noi per le regole di utilizzo di “Safe Space”.

Qual è quindi il ruolo del formatore nella lezione con questo metodo?

L'effettivo apprendimento delle informazioni da veicolare ai partecipanti resta in gran parte responsabilità del formatore, che deve innanzitutto possedere i requisiti previsti dalla normativa in materia di formazione sulla Sicurezza. In questo senso “Safe Space” si pone come uno strumento a disposizione del formatore per migliorare la fruibilità del corso erogato. Proprio per permettere la trasferibilità del progetto, noi mettiamo a disposizione un corso di aggiornamento da RSSP appositamente ideato ed erogato per il corretto uso del gioco e per abilitare il formatore ad utilizzare tale metodologia didattica. Sull'attestato rilasciato agli RSSP è presente un Qr Code che rimanda a un elenco dei professionisti abilitati all'utilizzo del metodo, pubblicato sul sito web ufficiale del gioco safe-space.it.

Quali sono i risultati dell'utilizzo di quest'innovativa metodologia?

Da maggio 2021 lo abbiamo testato su diverse categorie di utenza, da lavo-

ratori di aziende strutturate a fasce di pubblico più svantaggiate e a rischio. Il riscontro è stato decisamente positivo, perché si tratta di un'attività inclusiva, di team building. L'insegnante non è dietro una cattedra, ma è la guida dell'apprendimento. Gli studenti, partecipando in maniera attiva alla formazione, consolidano maggiormente il proprio sapere e raggiungono più facilmente gli obiettivi formativi. Abbiamo verificato che il progetto è in grado di rendere più solidi e duraturi sia le conoscenze sia i concetti appresi, rispetto a una tradizionale lezione frontale. Abbiamo riscontrato feedback molto positivi a seguito della somministrazione dei questionari valutativi.

Qual è il vostro feedback su “Safe Space”?

Il progetto, realizzato con la collaborazione di attori provenienti da diversi ambiti professionali – RSSP, architetti, game designer, formatori specializzati in HR, illustratori – tiene conto sia dei

meccanismi ludici di un gioco da tavolo sia delle linee dettate dagli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/08. “Safe Space” nasce dall'idea di unire simulazione e gioco favorendo il passaggio dalla teoria alla pratica, con l'obiettivo di sviluppare nuove competenze e permettere ai giocatori di operare in scenari modellati su situazioni reali. Durante le simulazioni sono coinvolte sia la dimensione individuale sia quella collettiva, in un processo che permette di ripensare i percorsi educativi e formativi per affrontare in modo innovativo i nuovi orizzonti del lavoro, dei saperi e delle relazioni sociali. La formazione diventa socialmente sostenibile perché contribuisce ad anticipare le domande, i bisogni e i vincoli della modernità”.

Che significato assume il Premio AIF per voi?

Per noi significa avere ancora più forza in questo cambio di paradigma nella formazione. Non è solo più sapere: Diventa saper fare e ci si rende conto che si possono davvero rendere la formazione e l'istruzione più inclusive e piacevoli per tutti. “Safe Space” per noi è il punto d'incontro ideale con le prescrizioni dettate dal D.Lgs. 81/08. È una grande gratificazione per tutti i giovani ed entusiasti professionisti che hanno lavorato per due anni a questo progetto.



“Il nostro giardino”: formazione professionale e presociale nel carcere minorile di Nisida



Roberto Sanseverino
direttore del Progetto formativo
“Il nostro giardino”



Stefania Tramontano
coordinatrice didattica di EITD srl

Realizzato presso l'Istituto penitenziario per minori di Nisida (NA), il progetto “Il nostro giardino” ha coinvolto nove ragazzi detenuti, che hanno frequentato un corso di Qualifica regionale di terzo livello di Giardiniere.

Il progetto ha visto la collaborazione dell'agenzia formativa EITD srl, con il soggetto del Terzo settore, Orsa Maggiore cooperativa sociale.

Si è partiti dalla bonifica e dalla valorizzazione di una porzione di terreno all'interno dell'Istituto, acquitrinoso e incolto, per realizzare un giardino

e un orto. La necessità di mettere le sementi al riparo dai gabbiani e dai pellicani, numerosi in zona, ha reso necessaria la collocazione di una piccola serra, che è stata comprata da EITD e donata all'Istituto. Gli allievi, provenienti da diversi vissuti, anche drammatici, hanno avuto la possibilità di ricevere una formazione, proiettata alla riscoperta di valori e abilità personali, in una fase – quella adolescenziale – nella quale non basta la mera trasmissione di competenze, ma è necessario formare, per creare individui coscienti e cittadini consapevoli, da reinserire nella società libera.

Abbiamo incontrato **Roberto Sanseverino**, direttore del Progetto formativo “Il nostro giardino” e **Stefania Tramontano**, coordinatrice didattica di EITD srl.

Perché un corso di giardinaggio in carcere?

L'Istituto penitenziario per minori di Nisida aveva già istituito corsi per pasticceri, pizzaioli, arte pastorale. Il

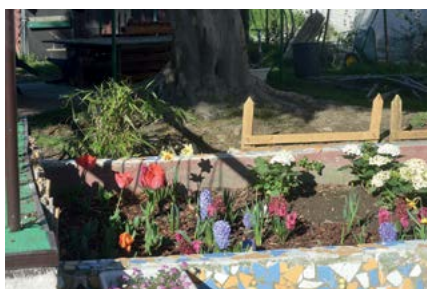
nostro progetto parte da un concetto espresso mirabilmente dal grande scrittore russo Dostoevskij “La bellezza salverà il mondo”. Perché anche in prigione – come dice uno dei ragazzi partecipanti –, in un video realizzato da EITD – “Ci può essere del bello”. La natura, i fiori, le piante, l'orto, il frutto del proprio lavoro sono qualcosa di bello, che unito al paesaggio mediterraneo di Nisida, rendono l'idea della scelta di questo progetto sociale.

Come è stato strutturato?

Il metodo e l'approccio educativo hanno avuto il fine di trasferire nuove consapevolezze prosociali a questi ragazzi, per favorire il loro reinserimento nella società libera. Il processo formativo è stato impostato secondo la metodologia “Piedi, Cuore, Testa, Mani”, che rispecchia i principi etici da tempo sposati da EITD. Metodo ideato da padre gesuita Fabrizio Valletti, fondato sul principio di equità, volto a garantire la possibilità a ogni individuo di essere protagonista della propria vita. Feedback positivi sono giunti dall'amministrazione dell'Istituto di reclusione, che ha chiesto a EITD di proseguire con la manutenzione del giardino, insieme ai giovani giardinieri, e di progettare un'attività di produzione di bonsai, messi in vasi di ceramica realizzati nel carcere e venduti al di fuori.

Che significato ha questo Premio per voi?

In EITD siamo cultori della Metodologia Olivetti e da anni appassionati dell'AIF (Sanseverino è socio e ha ricoperto incarichi nell'Associazione). Questo Premio è stimolo per nuove idee e una gratificazione per l'attenzione che abbiamo nel confronto dei nostri allievi, che seguiamo anche oltre ai corsi, nella loro crescita professionale.



Utilizzare il lockdown per una nuova formazione volta alla ripresa del turismo



Marco Caresia

socio dell'agenzia formativa ForTeam srl di Bolzano

Il Progetto "Formazione nello sviluppo turistico alpino", ideato nel 2019, aveva lo scopo di aggiornare le competenze dei collaboratori della società cooperativa Bressanone turismo, azienda di promozione turistica di Bressanone (BZ), affinché il personale fosse in grado di progettare autonomamente eventi turistici attrattivi.

Le misure di lockdown a causa del Covid-19 hanno determinato la cancellazione degli eventi già programmati e, insieme al calo dei visitatori, azzerato gli introiti della Società.

La cooperativa – fino all'anno precedente in costante crescita – ha vissuto pertanto una profonda crisi.



Ripensare la formazione in chiave digitale e utilizzare i "tempi morti" del lockdown per una crescita di competenze è stato un forte segnale di resilienza per l'azienda di promozione turistica e il territorio.

Il racconto è di **Marco Caresia**, socio dell'agenzia formativa ForTeam srl di Bolzano.

Come avete rimodulato la formazione in tempo di lockdown?

L'obiettivo formativo è stato formare nuove competenze comunicative nel settore turistico, sui canali di comunicazione digitali e sui nuovi modi di raccontare le storie del territorio. Ulteriore obiettivo è stato fornire strumenti innovativi per sviluppare le attività e la promozione dello sviluppo come destinazione nella stagione estiva e autunnale e per comunicare prodotti e storie in inglese e francese, considerato l'orizzonte variegato di presenza straniera nel territorio brissinese.

Questo percorso di formazione a distanza cosa ha portato ai partecipanti?

Il percorso ha permesso ai partecipanti di sviluppare competenze su nuovi approcci comunicativi e canali digitali e progettuali legati agli eventi turistici, particolarmente rilevanti nella situazione di emergenza contingente legata al Covid-19, su nuove forme di gestione dei clienti e di gestione aziendale, su come raccontare storie territoriali e comunicare in lingue diverse e sulle metodologie di progettazione degli eventi nel settore turistico. I destinatari della formazione (512 ore) sono stati 12 collaboratori di "Bressanone turismo", di età media 37 anni, con diverse competenze in vari campi. Il progetto,



quindi, orientato inizialmente a migliorare le prestazioni lavorative, si è mutato poi in uno strumento a contrasto della situazione di emergenza, che in Alto Adige ha causato una grave perdita e un calo degli occupati nel settore turistico e nell'indotto. Il progetto formativo è stato finanziato dal Fondo Sociale Europeo della Provincia di Bolzano.

Cosa rappresenta per Voi questo riconoscimento?

Ci permette di comunicare nella maniera più ampia possibile e a una platea di esperti quanto abbiamo realizzato, in ragione del fatto che questo modello formativo può essere efficacemente trasferito ad altre realtà attive nella promozione di eventi e del territorio.



INKLUSION. Le differenze che dipingono il mondo



Federica Pizzini

responsabile Unica – Unipol
Corporate Academy

Nell'ambito degli interventi sul tema dell'inclusione proposti con il format Generazione Unica, nel 2020 Unipol-Sai ha realizzato un evento formativo rivolto alle nuove generazioni di età compresa tra i 18 e i 25 anni, con la partecipazione di scuole superiori, università e genitori.

Protagonisti, dal momento dell'ideazione al suo sviluppo, sono stati alcuni giovani del Gruppo Unipol, coadiuvati da esperti di Unica - Unipol Corporate Academy. Obiettivo: offrire attività formative interattive, in particolare a scuole e università, che a partire da una presa di coscienza dei propri pregiudizi, conducano alla valorizzazione delle best practice dei comportamenti inclusivi.

L'evento formativo si è svolto in diretta streaming, con la partecipazione di oltre 300 persone. Il modello didattico ha previsto l'attivazione dei partecipanti attraverso la dinamica del gioco, a partire dall'Identiquiz, nato per ampliare la consapevolezza sui propri pregiudizi, passando per i "webilab" (laboratori in webinar), per concludersi con un ulteriore momento in plenaria, in cui è stato proposto il gioco dello

Sliding Doors con l'obiettivo di identificare, attraverso un quiz, i comportamenti maggiormente inclusivi a partire dalle situazioni proposte. Le attività svolte hanno permesso di stimolare riflessioni e discussioni su temi quali: la multiculturalità, l'integrazione, la disabilità, la comunicazione inclusiva e la formazione sull'inclusione.

Ne parliamo con **Federica Pizzini**, Responsabile Unica – Unipol Corporate Academy.

Chi sono i quattro giovani che hanno ideato il format?

Si tratta di colleghe e colleghi dell'Unipol Insurance Master Program, un percorso della durata di un anno per l'inserimento in Azienda di giovani laureati. I candidati, selezionati con digital recruiting, vivono un learning journey completo e innovativo all'interno delle funzioni del Gruppo Unipol, con attività formative ed esperienziali, per diventare parte integrante e motore dello sviluppo futuro dell'Azienda.

L'inclusione spiegata con il gioco, il quiz, la forza del linguaggio e delle storie di personaggi noti sono elementi

impattanti. C'è qualcosa che ha funzionato di più o è l'insieme di questi aspetti ad essere funzionale?

L'interattività e il coinvolgimento diretto dei partecipanti hanno favorito la buona riuscita del progetto, superando anche eventuali difficoltà di ingaggio e mantenimento dell'attenzione, che un evento a distanza può generare.

A livello complessivo, il punto di forza è stato il mix di attività, quindi l'alternarsi - con ritmo vivace - di testimonianze, laboratori in sottogruppo e momenti di "gioco" in plenaria.

Quali sono i risultati ottenuti?

Risultato principale è aver favorito una riflessione e una presa di coscienza sui temi trattati, stimolando nei partecipanti una crescita a livello culturale e personale.

L'iniziativa ha avuto un ottimo gradimento e l'89% dei rispondenti si è dichiarato interessato a partecipare all'edizione successiva. Inoltre, ha fornito stimoli, spunti e best practice utili alla progettazione delle iniziative future, consentendo anche lo sviluppo di una rete di contatti attivi sui temi dell'inclusione.



Innovazione digitale: un successo il primo hackathon full virtual di EY



Alessandra Cremato

HR Learnig Specialist EY Italy
Financial Services

L'hackathon è la tappa finale del Master in Consulting di EY FSO, il percorso di formazione certificato ASFOR, in cui gli studenti del terzo ed ultimo anno, suddivisi in team, si sfidano per individuare una soluzione innovativa e *disruptive* ad un business challenge proposto da un cliente, utilizzando tutte le competenze acquisite nel percorso di Master.

A causa della pandemia, nel 2021 non è stato possibile svolgere l'hackathon in presenza. Così si è messo in moto un team multidisciplinare di esperti di EY, con competenze learning, people, innovation e agile, che in soli tre mesi ha realizzato un nuovo format interamente virtuale: il Digital HackONTEST (Hackathon + contest).

Messo in atto tra febbraio e marzo 2021, il Digital HackONTEST di quest'anno ha visto i partecipanti sfidarsi per ENEL X.

Il progetto è stato raccontato da **Alessandra Cremato**, HR Learnig Specialist EY Italy Financial Services.

Come è stato strutturato il progetto?

Il Ways of Working ha previsto l'adozione simultanea di tre metodologie: Agile, Open Innovation e Trasformative Realized, che non erano facili da coniugare in versione virtuale. L'intero percorso formativo si è sviluppato sulla piattaforma Microsoft Teams e per facilitare l'interazione e l'organizzazione tra i membri dei gruppi e l'elaborazione del pitch finale sono stati utilizzati diversi tool digitali a supporto ispirati alla metodologia Agile e al Design Thinking. Tra questi Task Planner di Microsoft Teams, Mural e Readymag. Per la raccolta di feedback real-time è stata utilizzata l'app Mentimeter.

Quali sono stati i punti di forza?

Per i ragazzi partecipanti si è trattato di una vera e propria maratona online, molto impegnativa e stancante. Per accelerare la capacità di coltivare la propria concentrazione e consapevolezza, abbiamo integrato il lavoro con brevi sessioni di mindfulness e yoga. L'insieme delle tre metodologie utilizzate e le sessioni di mindfulness han-

no fatto sì che si creasse un team working perfettamente funzionale, pur se in una dimensione full virtual. La riuscita del progetto è stata superiore alle aspettative, tanto che si sta valutando di mantenere questo format digitale anche per i prossimi hackathon. Anche da parte del cliente abbiamo avuto un riscontro altamente positivo, dimostrato anche dall'ingaggio per progetti futuri.

Che significato ha per voi questo Premio?

È stata una grande soddisfazione, per me in primis, ma anche per tutto il "team Master" che mi ha supportato. Abbiamo sempre lavorato in modo coeso e focalizzato agli obiettivi, per far sì che l'esperienza di Master, e in particolare dell'hackathon, dei nostri ragazzi non perdesse in efficacia, ma anzi ne guadagnasse in efficienza, nonostante il periodo di instabilità che abbiamo vissuto. Il Premio aggiunge un gran valore al Master e utilizzeremo questo riconoscimento per sponsorizzare questo percorso formativo che è ormai il fiore all'occhiello di EY FSO.



I Domain Expert abilitano la condivisione e la diffusione della conoscenza all'interno del Gruppo



Luciana Parati

training & Culture Manager del
Gruppo Brembo

Brembo SpA, multinazionale italiana, leader nello sviluppo e nella produzione di impianti frenanti per veicoli, con il suo progetto "Knowledge Management for Domain Expert" punta a promuovere la condivisione e la diffusione

del sapere all'interno dell'organizzazione al fine di garantire risultati tangibili in termini di sviluppo di business e miglioramento dei processi.

Dopo una scrupolosa analisi delle professionalità interne si sono identificati, all'interno del Gruppo, i cosiddetti "Domain Expert", collaboratori con una profonda conoscenza di uno specifico dominio aziendale che spaziano dall'ingegnere al tecnico specializzato, dalla figura senior al neoassunto in grado di portare in azienda competenze nuove (ad esempio quelle digital). Il loro coinvolgimento nel progetto è essenzialmente guidato dalla loro preziosa conoscenza nonché da una forte motivazione individuale verso l'apprendimento continuo e la diffusione del proprio sapere nell'organizzazione.

Il progetto offre alle persone coinvolte le metodologie e gli strumenti per un'efficace diffusione della conoscenza.

Ne abbiamo parlato con **Luciana Parati**, Training & Culture Manager del Gruppo Brembo.

Cos'è il progetto "Knowledge Management for Domain Expert"?

È un progetto di valorizzazione delle persone e del loro bagaglio di conoscenza. In un'azienda globale come Brembo, per anticipare le richieste del mercato e accrescere il business, è necessario assicurare la condivisione del sapere per una continua crescita individuale e dell'organizzazione e un rafforzamento della cultura aziendale. Alla base del progetto l'idea che la cultura aziendale sia alimentata dalla sinergia tra le persone e dalla condivisione dei saperi e delle esperienze.

I Domain Expert sono stati coinvolti

in piccoli gruppi, in una formazione a distanza organizzata in 4 moduli, con l'obiettivo di fornire loro gli strumenti per condividere in modo efficace il loro sapere internamente all'azienda e di tradurlo in un manuale utilizzando un linguaggio comprensibile anche a chi non è esperto della materia ma che ha la necessità di confrontarsi per lavoro con quei temi specifici. Un manuale di Knowledge Sharing da mantenere e aggiornare nel tempo.

Conoscenze che permetteranno anche di creare corsi di formazione ad hoc?

Sicuramente. Alcuni Domain Expert saranno anche docenti interni e riceveranno una ulteriore formazione specifica; altri saranno "mentori" per gli oltre cinquanta docenti interni certificati che sono già attivi nella nostra Academy interna. Per l'azienda è molto importante che il sapere venga messo in circolo a livello globale, per questo motivo il manuale e la formazione sono in lingua inglese.

Cosa rappresenta questo Premio per voi?

In Brembo la formazione rappresenta una leva fondamentale di sviluppo e crescita delle persone a sostegno del business: ci crediamo e ci investiamo molto. Questo è il terzo premio AIF che riceviamo. Vedere che le nostre scelte formative e i nostri sforzi nel realizzarle vengono riconosciuti e apprezzati anche all'esterno è per noi una grande soddisfazione e ci stimola a raggiungere traguardi sempre più sfidanti.



Un percorso di formazione dedicato all'Organizzazione Produttiva Dipendente (OP)



Pierpaolo Pellisseri

responsabile Formazione Rete
di Vendita di Generali Italia

Per Generali Italia, realtà assicurativa italiana con una delle più grandi Reti Vendita, la formazione è fondamentale. La capacità di adattarsi velocemente a un contesto mutevole, come quello attuale, fa la differenza. L'obiettivo è diventare "Partner di Vita", ovvero essere al fianco delle persone in tutti i momenti rilevanti: famiglia, benessere, lavoro e mobilità. Questo significa saper creare relazioni di fiducia durature. Ne abbiamo parlato con **Pierpaolo Pellisseri**, Responsabile Formazione Rete di Vendita di Generali Italia.

Che valore dà Generali Italia alla sua formazione e come si evolverà questa in futuro?

L'investimento nello sviluppo di competenze tecniche e relazionali della Rete Vendita attraverso la Formazione è oggi più che mai un fattore distintivo per Generali Italia. L'impegno del nostro team di Formazione è proprio quello di mettere a disposizione della nostra Rete un'offerta formativa completa e multicanale, che consenta di sviluppare competenze specifiche,

fondamentali per ricoprire al meglio il ruolo di Partner di Vita. Per fare questo lavoriamo ogni giorno con l'obiettivo di innalzare la qualità, innovare le modalità didattiche e personalizzare la formazione, trasformando i corsi in esperienze di apprendimento. Questo lo facciamo grazie all'ausilio di supporti esterni e soprattutto grazie al continuo confronto con chi opera sul territorio, per crescere assieme e alimentare un rapporto di partnership e di valore reciproco. Ciò comporta anche una nuova interpretazione del ruolo del formatore, che da erogatore di formazione d'aula sta diventando sempre più facilitatore di un percorso continuo di apprendimento

In cosa consiste e qual è l'obiettivo del progetto formativo "OP-Evolvendo People"?

La nostra attenzione alla Rete Vendita si è tradotta in un percorso dedicato all'Organizzazione Produttiva Dipendente (OP). L'obiettivo che ci siamo dati è stato quello di focalizzarci sulle competenze chiave e trasversali di ciascun ruolo presente nell'organizzazione OP. Con chi si avvia alla pro-

fessione di consulente, ad esempio, lavoriamo sulle capacità organizzative e relazionali, per entrare in contatto con il Cliente Famiglia. Ad integrazione dei corsi di natura tecnico commerciale, poniamo il focus su Soft Skills, Metodo, Tools e Processi di vendita in mobilità e a distanza. Per far questo abbiamo creato otto differenti percorsi formativi, con oltre 60 moduli.

Un altro vostro importante progetto è "Web Meeting Direzionale". Come è strutturato?

Per noi di Generali Italia essere Partner di Vita significa essere al fianco dei nostri clienti in ogni momento, anche in questa delicata fase che stiamo vivendo. Abbiamo scelto di dare seguito agli appuntamenti, che prima si organizzavano in presenza, con un innovativo format a distanza, in stile talk show, per approfondire i bisogni dei clienti, con la presenza di importanti ospiti esterni, specialisti dei temi trattati. Fino ad ora sono stati sviluppati diversi format, che toccano gli ambiti del Superbonus 110%, la longevità, la tutela dei beni e della famiglia ed il passaggio generazionale.



Produciamo e distribuiamo merchandise e gadget promozionali per dare forma alla vostra comunicazione aziendale.



ADGET E MERCHANDISE



PREMIAZIONI

A collection of sports trophies, medals, and equipment. On the left, a framed certificate or medal with text in Italian. Next to it is a small blue box containing a pink medal. To the right are three large trophies: a gold cup, a silver cup, and a silver trophy with two handles. Further right is a red sports bag, a blue soccer jersey, a red soccer jersey, and a black soccer jersey. In the foreground, there is a soccer ball, a pair of white and blue gloves, and a brown leather ball.

Giemme Store Torino

GIEMME di D'Agostino F. srl - Via Cuneo 33 10044 Pianezza (TO) Tel. +39 011 2344400 - info@giemme.it

Confrontarsi con la malattia a scuola. Un corso e strumenti Open Source per educatori e operatori socio-sanitari



Lucilla Latini

docente dell'IIS Cavour Marconi Pascal



Giuseppina Menduno

antropologa docente dell'Università
di Perugia

“Promozione e diritto alla salute nei contesti educativi: tecniche e strategie per intervenire senza nuocere” è il titolo del progetto realizzato dall'Istituto di Istruzione Superiore Cavour-Marconi-Pascal di Perugia, promosso dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

L'impianto teorico e metodologico del progetto intreccia fasi, obiettivi, tecniche di formazione per l'implementazione a livello nazionale delle competenze su educazione sanitaria, promozione della salute, somministrazione di farmaci per la gestione delle patologie croniche a scuola.

Sono stati realizzati un video corso di formazione a distanza, due strumenti didattici artistici e un'applicazione mobile, tutti fruibili gratuitamente da qualunque professionista che lavori in ambito educativo e/o socio-sanitario.

Nel sito www.lascolaperlasalute.it sono contenuti gli approfondimenti teorici, i prodotti realizzati, le modalità di accesso, gli obiettivi, lo staff del progetto e molto altro.

Il video corso, in modalità asincrona, è erogato gratuitamente, ospitato nella piattaforma EduOpen, patrocinato da numerose società scientifiche. Al momento conta 1.400 iscritti e riscuote ottime valutazioni. L'esigenza di occuparsi del tema nasce sia in seno alla scuola che lo ha realizzato, che registra circa il 25 per cento di alunni BES, sia da un problema che ha una valenza nazionale e considerato una vera e propria Emergenza Educativa.

Le responsabili scientifiche del progetto **Lucilla Latini**, docente dell'IIS Cavour Marconi Pascal, e **Giuseppina Menduno**, antropologa docente dell'Università di Perugia, hanno progettato e realizzato tutti gli strumenti formativi, in sinergia con il personale della scuola e con lo staff di tecnici e videomaker.

Cosa avete approntato?

Il video corso “Comunicare e agire con ‘cura’ nei contesti educativi”, costituito da 16 video lezioni ha una durata di 13 ore totali. La cornice teorica del progetto è quella della Health Promoting Schools che, tra i suoi obiettivi centrali, ha proprio quello di tutelare la salute dei ragazzi, intesa nel senso più ampio del termine, ossia come uno stato di benessere complessivo definito da una plura-

lità di variabili interdipendenti di tipo fisico, psichico, relazionale e ambientale.

Una formazione che si compone anche di contributi artistici?

Nel sito sono presenti due strumenti didattici artistici fruibili da chiunque e utilizzabili dai docenti in progetti rivolti ai discenti sulle tematiche in essi trattate. Lo spettacolo teatrale video ripreso “colcuoreingola” fa da specchio a una moltitudine di sentimenti, emozioni, situazioni, vissuti dell'età adolescenziale e non solo, in un crescendo di dialoghi, personaggi e scene ancorate alla quotidianità dei ragazzi. Lo strumento didattico artistico di videodanza “Di STANZe” utilizza la danza come strumento di narrazione dell'esperienza dell'isolamento determinato dalla pandemia.

Per voi cosa rappresenta questo Premio?

È una grande soddisfazione soprattutto perché attribuita da un ente prestigioso come AIF e vogliamo condividere questo premio con tutti coloro che hanno contribuito a realizzare il progetto. Soprattutto un grande ringraziamento al Ministero che ha creduto nel progetto e lo ha promosso.



Presidenza AIF

Enel Spa

L'Innovazione nell'evoluzione della Leadership

Leadership in digital e data driven transformation

Da sempre Enel punta all'evoluzione della leadership sviluppando la trasformazione culturale in sfide innovative. Nel 2018, grazie al training esperienziale "Leadership in Digital e Data Driven Transformation", è stata ampliata la cassetta degli attrezzi di manager e top globali: la metodologia Action Research ha permesso ai manager di confrontarsi con aziende diverse, per individuare nuovi punti di vista e storie sulla trasformazione digitale.

In Italia il "viaggio" si è svolto in collaborazione con l'Università di Trieste e Francesco Venier, Professore Executive della School of Management, con l'approfondimento di "Forma del Tempo", società di consulenza in Learning e con l'incontro di oltre 20 realtà aziendali nazionali e internazionali che hanno affrontato e orientato il modello di Leadership a nuovi contesti Digital e Data Driven. Amazon, Bosch, Linkedin, Cisco, Facebook sono alcuni dei gruppi coinvolti.

Il percorso ha coinvolto la popolazione manageriale in 35 sessioni (21 in Italia e 14 in altre nazioni) con la partecipazione di 850 manager e top manager (562 in Italia e 288 nel mondo).

Il confronto con esperienze eccellenti ha evidenziato per i manager le aree di miglioramento per sé e l'organizzazione, verso le quali sono stati indirizzati gli interventi di training e sviluppo futuri.

Il successo del progetto ha permesso che la diffusione della cultura sulla trasformazione attraverso la creazione di una *library* di 14 video che illustrano i contenuti più interessanti sviluppati da alcune delle aziende incontrate.

Presidenza AIF

Methodos Spa

L'Efficacia nel metodo di Change Management

Ceva R-evolution

Nato per sviluppare un nuovo Leadership Team in grado di accompagnare le persone e l'organizzazione nelle future sfide, sviluppando un nuovo mindset e generare un alto livello di engagement, il programma di Change Management e formazione "CEVA R-EVOLUTION" ha toccato, con differenti intensità, tutta la popolazione aziendale in CEVA Logistics Italia.

Dall'avvio del progetto le persone si sono mostrate più aperte al cambiamento e si sono sentite coinvolte dall'azienda come non succedeva da anni.

Gli step progressivi sono stati: a) una fase di ascolto con focus group e interviste; b) due giorni di Activation Workshop interattivo con 100 top manager che ricevuto eccellenti feedback; c) il processo di Experience Assessment - un campione aziendale è stato sottoposto a un giorno di attività esperienziali dove ciascuno si è messo in gioco svolgendo prove per testare le competenze caratterizzanti il Change Leadership Profile e valutare il punto di partenza del team. I risultati hanno portato all'individuazione di aree di miglioramento e da queste sono state definite giornate di formazione; d) iniziative di sostegno legate al COVID-19 come l'introduzione di supporto psicologico; e) un workshop sull'andamento del cambiamento, per mostrare l'ottimo impatto scaturito dal cambiamento; f) due gruppi di spinta al cambiamento: Change Agent e Ambassador del progetto, coinvolti in formazione; g) incontri con il CEO e agli Ambassador per abbattere le distanze e costruire il confronto.

Presidente di Giuria Enzo Riboni

Unicredit

Ascolto e Inclusione

Giuria AIF

Trouw Nutrition

Empowerment Innovativo

Introduzione alla lingua dei segni e labiolettura

Prima azienda nel settore finanziario a nominare un Disability Manager nel 2018. Diversità, equità e inclusione sono asset strategici e parte integrante della cultura aziendale ed è in questa direzione che si inserisce la realizzazione del corso online "Introduzione alla lingua dei segni e labiolettura", disponibile per i dipendenti del perimetro Italia.

L'ideazione del corso nasce da una proposta dei dipendenti sordi del gruppo di lavoro sull'inclusione, per coinvolgere e avvicinare i colleghi UniCredit alla lingua utilizzata dal mondo dei sordi. Il corso è stato co-creato con il supporto di 4 dipendenti sordi, due oralisti e due segnanti, protagonisti del modulo formativo. Partendo dalla selezione di alcune tematiche di vita comune e di vita lavorativa, si è poi passati a esaminare la struttura della frase in LIS e la sua logica di costruzione, diversa rispetto all'italiano. Per quanto riguarda la tecnica è stata indicata la labiolettura quale abilità a riconoscere le parole dette dall'interlocutore, interpretandole dai movimenti dell'apparato labiale e buccale, sottolineando l'importanza dell'esplorazione compiuta dagli occhi per i colleghi sordi che sono a conoscenza della lingua nella sua strutturazione grammaticale.

La conoscenza delle modalità di comunicazione delle persone sorde, appresa durante il corso, ha favorito ulteriormente il loro inserimento lavorativo, valorizzandone appieno il talento e le competenze, contribuendo così all'abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche. Questo specifico progetto ha migliorato le relazioni sul luogo di lavoro, generando un incremento della produttività e una conseguente riduzione di assenteismo, costi aziendali e personali. Il loop virtuoso di benessere ha consentito ai colleghi sordi di sentirsi integrati migliorando notevolmente il loro work life balance.

Smarttravelling: un viaggio dentro se stessi per lanciare lo spirito lontano

Il progetto è stato realizzato da Trouw Nutrition, in co-ideazione con la società di Consulenza Niederdorf Italia. Trouw Nutrition Italia, società del gruppo olandese Nutreco, è leader nella produzione di premiscele, specialità zootecniche innovative e servizi nutrizionali all'industria dell'alimentazione animale.

Nel periodo di emergenza, la Direzione Risorse Umane ha osservato le difficoltà dei collaboratori verso un lavoro in massima parte a distanza, rilevando ansie, paure, disagi. Nasce così un programma di webinar a distanza, originale nelle proposte, offerto a tutti i collaboratori impiegati, quadri e dirigenti.

È Smarttravelling, un viaggio a distanza comprensivo di diverse opportunità: a) FuoriDiTesta: un percorso dove le persone possono scoprire come funziona la mente; b) Benessere e Salute: meeting di gruppo con una psicoterapeuta; c) Lanciare lo spirito lontano: un percorso di 14 webinar; d) La palestra e la pallacanestro, con un intervento del cestista e metal coach Riccardo Pittis; e) Uno storytelling sulla storia di Ernest Shackleton, esploratore britannico 1874-1922 che ha compiuto l'attraversata antartica, che ha offerto spunti e riflessioni riguardo un alto profilo di leadership e la resilienza nelle emergenze; f) Il confronto con il fantastico mondo delle auto Lamborghini che ha offerto un confronto particolare e accattivante condotto da un trainer madrelingua inglese.

Alcune interviste ai collaboratori, che hanno contribuito con immagini, foto, disegni, frasi e poesie a descrivere il periodo di lockdown e di emergenza, hanno generato il libro Smarttravelling, distribuito a tutti i collaboratori durante l'evento finale in presenza.

Giuria AIF

Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari
della Provincia Autonoma di Trento
Utilità sociale

Presidente di Giuria Antonella Parigi

Travel for Business srl
Crescita culturale della collettività

Lo psicologo, ausiliario di polizia giudiziaria, nei casi previsti dal codice rosso a tutela delle vittime di violenza domestica e di genere: tra nuovi saperi e trans-formazione

In provincia di Trento la Legge 69 del 2019 a tutela delle vittime di violenza domestica e di genere viene accolta con una convenzione tra il Tribunale della Procura della Repubblica di Trento e l'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari della Provincia Autonoma di Trento (APSS). Tra le misure di prevenzione e intervento vi è la formazione di pool di operatori sanitari esperti che possano fungere da ausiliari di polizia giudiziaria a supporto della magistratura.

Il progetto è commissionato al Servizio di Formazione continua dell'APSS dal Direttore dell'Unità Operativa di Psicologia per il tramite di una professionista psicologa, con funzione di responsabile scientifico (RS) dell'intervento formativo.

Il percorso di trans-formazione delle competenze degli psicologi, ideato nei primi mesi del 2020, si realizza in un ciclo di incontri online di 32 ore totali con l'esperto in diretta. Oltre l'aula virtuale ciascun partecipante, in uno spazio dedicato, produce riflessioni scritte. Il percorso formativo corre parallelo alle prime esperienze di intervento di Codice Rosso, condotte da un gruppo di psicologi volontari.

Il modello formativo mira a sensibilizzare le persone coinvolte anche nella loro veste più intima di cittadini, che condividono il medesimo contesto di vita pubblica, nel quale ciascuno può interferire con contributi privati di senso civico.

Una nuova cultura sulla mobilità sostenibile aziendale

Il progetto parte dalla necessità e dalla volontà di Unindustria Reggio Emilia di formare, supportare e coordinare le aziende del territorio e ad essa associate, per la realizzazione di progetti di mobilità sostenibile e per la nomina del Mobility Manager aziendale in conformità del DM 179.

I formatori associati AIF, Rosemarie Caglia e Ivano Gallino di Travel for business, sono stati identificati dal Responsabile d'Area Territorio e Urbanistica Bruno Marconi come i partner ideali per intraprendere un percorso virtuoso in grado di sostenere le aziende e le nomine dei Mobility Manager, per sviluppare capacità di gestione della mobilità sostenibile e raggiungere, attraverso una formazione all'avanguardia, maggiore consapevolezza e competenze organizzative e strategiche.

Il modello formativo adottato è di tipo tradizionale ed esperienziale. Sono stati utilizzati gli strumenti del Focus Group e della formazione online e le "indagini online" per ingaggiare i dipendenti delle aziende sui temi della mobilità sostenibile e verificare la propensione al cambiamento modale.

Il progetto, che ha coinvolto inizialmente 6 aziende dell'Area di Reggio Emilia per un totale di 2.000 dipendenti, ha permesso ai partecipanti di apprendere nuove soluzioni per la mobilità aziendale, con innovazione tecnologica, principi di sostenibilità, sicurezza e rispetto per l'ambiente e le persone.

Presidente di Giuria Guido Avigdor

Italferr Spa

Una lezione da condividere

Lesson learned ponte San Giorgio: la forza della coralità

L'idea è nata dall'esigenza di raccontare, in un modo diverso e originale, la progettazione e realizzazione del Ponte San Giorgio a Genova. Per raggiungere tale obiettivo è stato scelto di organizzare un evento in diretta, rivolto a tutta l'azienda, in modalità distance.

Il progetto è stato seguito dalla formazione interna di Italferr con il supporto della struttura di Formazione di Holding e ha coinvolto 6 testimonial principali. Inoltre, sono state realizzate circa 60 videointerviste ad altre risorse appartenenti a diverse aree di competenza, con l'aiuto della società di formazione Altaformazione.

Il racconto dei testimonial ha ripercorso la genesi del progetto, l'incontro e la relazione con l'archistar Renzo Piano, le scelte progettuali strutturali e stradali del Ponte, i primi rilievi, le problematiche emerse, l'utilizzo del modello BIM, le fasi in cantiere e le interfacce con tutti gli stakeholder coinvolti fino all'inaugurazione dell'opera. Gli interventi dei testimonial sono stati poi intervallati con la messa in onda di videointerviste.

L'evento è andato in onda il 29 ottobre 2020, in diretta streaming e ha visto la partecipazione di circa 1300 risorse.

Il format seguito per questa particolare Lesson Learned è sicuramente replicabile per il racconto e il ritorno di esperienza di altri progetti di eccellenza in azienda. Tutte le persone coinvolte hanno imparato a raccontare una storia in modo efficace, apprendendo la tecnica e la metodologia del narrare.

Menzione Giuria AIF

Associazione La Casa Dei Bambini

*Myriam Bianchi (Direttore Scientifico),
Emanuela Bonuzzi, Maria Teresa Rossetti,
Nadia Xumerle (équipe formativa),
Neethi Rossin (Segreteria Scientifica)*
Valore Metodologico

Oltre la porta... Formazione permanente per operatori di cura

Il progetto formativo "Oltre la porta..." si è svolto tra gennaio 2018 e maggio 2019 e ha coinvolto 15 professionisti: psicologi, counselor, educatori, insegnanti, psicomotricisti e neuropsicomotricisti. Da una formazione orientata per categorie ad un "meticcio" professionale che è divenuto punto di forza.

I partecipanti hanno preso parte a 10 seminari di 8 ore ciascuno e hanno avuto a disposizione 20 ore per rielaborare una particolare esperienza formativa consegnata come documento finale.

Il percorso ha previsto una metodologia fortemente interattiva, attraverso il coinvolgimento diretto dei partecipanti. Sono stati proposte diverse metodologie formative tra cui: docenze frontali, lavori di piccolo e di grande gruppo, supervisioni cliniche e pedagogiche e seminari esperienziali (cinematografia, arteterapia, psicodramma, scrittura narrativa, corpo ed emozione). A fine corso ogni partecipante ha avuto un incontro personale con l'équipe formativa per dialogare sul proprio percorso a partire dal documento presentato.

I questionari di valutazione e di gradimento del progetto hanno permesso di raccogliere indicazioni importanti sugli interessi formativi.

Tutti i partecipanti hanno sottolineato la forza di cambiamento personale generata dall'esperienza. Il progetto si presta ad essere riproposto sia come produzione dell'associazione sia su committenza.

Giuria AIF

Fabio Pitotti

L'Empowerment innovativo

Presidente di Giuria Massimo Russo

Generali Academy

Originalità di esecuzione e replicabilità

**Il giornalino scolastico on line.
Scrivere sul web, per il web,
grazie al cloud**
pitotti.link/aifpef

Generali Compliance Academy

Un web magazine scolastico, aggiornato con articoli di docenti e studenti. È questo il risultato del corso disegnato da Fabio Pitotti, specialista in formazione, pensato per fornire ai docenti strumenti e metodologie per lo sviluppo e l'aggiornamento di un giornale online in linea con le indicazioni fornite dal Piano Nazionale della Scuola Digitale (PNSD).

Il progetto ha previsto l'organizzazione di una redazione composta da docenti e studenti e l'utilizzo, in aula e da remoto, di piattaforme e strumenti specifici per la didattica digitale integrata e per la collaborazione.

I destinatari del progetto sono stati gli insegnanti dell'Istituto di Istruzione Superiore Gregorio da Catino di Poggio Mirteto (RI). La pubblicazione del corso sul portale Sofia (portale ufficiale del Ministero della Pubblica Istruzione dedicato alla formazione del personale scolastico) ha consentito la partecipazione di insegnanti provenienti anche da altri Istituti e ordini di scuola, conferendo al corso un taglio multidisciplinare.

Il corso, della durata complessiva di 30 ore, è stato erogato all'inizio dell'anno scolastico 2019-2020, mediante moduli formativi in presenza. Fortemente sostenuto dal Dirigente Scolastico Maria Rita de Santis, si è avvalso anche dell'esperienza di un insegnante dell'istituto, il Prof. Piervincenzo Rosiello, giornalista pubblicista, con esperienza nell'organizzazione di corsi di giornalismo scolastico per gli studenti.

Il web magazine scolastico "Cyberscuola" ha rivestito una funzione importante durante il periodo di lockdown. In linea con gli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si è dimostrato essere una valida risorsa per la comunità scolastica e per il territorio, un canale aperto e uno spazio vivo di interazione, di espressione e di vicinanza, in un momento di isolamento forzato.

Il mestiere del Compliance Officer è complesso e di recente istituzione tanto che in molti paesi non esistono corsi di formazione specifici. La Compliance Academy di Generali nasce nel 2018 per rispondere a questa esigenza: è un'accademia verticale dedicata a 450 esperti di compliance dislocati in circa 50 paesi.

La Compliance Academy prevede diversi percorsi di formazione on-line che si avvalgono di un mix di metodologie didattiche. La partecipazione alle attività proposte è facoltativa.

L'ambiente digitale, incentrato sulla metafora del viaggio, è costruito attorno alla persona, con un approccio tailor-made e una grande attenzione alla customer experience e alle necessità operative. Prevede inoltre meccanismi di gamification e rewarding.

Il progetto è frutto di una stretta collaborazione tra Group Compliance e Group Academy e si avvale del supporto di un fornitore esterno per lo sviluppo dell'ambiente e le strategie didattiche, Altaformazione, e di una partnership con SDA Bocconi per la certificazione di contenuti e competenze. Sono attivamente coinvolti nei diversi percorsi formativi previsti nell'ambiente circa 370 utenti, pari all'82% del network di Compliance.

Si registra oggi un innalzamento delle competenze fondamentali e una migliore circolazione delle informazioni.

Giuria AIF

**Osservatorio Centro Studi Informatica
Giuridica**
Utilità sociale

Presidente di Giuria

Alberto Felice De Toni
Generali

Informazione sostenibile e replicabile

Corso di formazione per prevenire e contrastare il cyberbullismo

Il Centro Studi di Informatica Giuridica di Ivrea-Torino (CSIG) e l'Università degli Studi dell'Insubria hanno progettato il corso di formazione "Prevenire e contrastare il cyberbullismo". Si tratta di una delle prime iniziative formative universitarie in Italia in materia di cyberbullismo con una visione e un taglio interdisciplinare e un'attenzione non solo alle vittime dei cyberbulli ma anche ai testimoni degli episodi di violenza online.

L'esigenza di un corso sul tema è emersa anche con l'aumento del disagio giovanile e degli episodi di cyberbullismo a seguito del lockdown nel contesto pandemico.

La progettazione del corso - rivolto in primo luogo agli insegnanti, ma anche a giornalisti, medici, psicologi e professionisti vari - si è basata sul coinvolgimento degli operatori scolastici e sul confronto con esperti del settore (nazionali e locali) in materia di cyberbullismo.

Il progetto formativo, erogato online dal 13 novembre all'11 dicembre 2020, si è focalizzato anche sulle competenze digitali e sulle responsabilità di genitori, docenti, personale ATA e ragazzi alla luce della legge nazionale 71 del 2017 in materia di cyberbullismo (una delle prime in Europa) e su Pari Opportunità ed educazione alle differenze.

Alla luce del successo dell'iniziativa, si è svolta una tavola rotonda di sensibilizzazione in occasione della Giornata nazionale di prevenzione del cyberbullismo, il 5 febbraio 2021.

Web Meeting Educational

Generali Italia promuove i "Web Meeting Educational", progetto sviluppato in collaborazione con Banca Generali, Progetica Srl e Deloitte. L'iniziativa risponde all'esigenza di dare seguito agli appuntamenti sul territorio, incontri ed eventi con i clienti che, prima del 2020, le Agenzie organizzavano in presenza.

Nasce così, a partire dal mese di novembre 2020, l'esperienza del Web Meeting Direzionale con funzione Educational, realizzato con un innovativo format, a carattere divulgativo e attualmente in programmazione, e che rimarrà come iniziativa stabile anche in futuro.

I Meeting rivolti ai clienti sono un'occasione Educational da rivolgere ai Clienti delle Agenzie di Generali Italia. Nella progettazione è stata individuata come preminente la scelta di approfondire tematiche di forte attualità, avvalendosi della collaborazione di esperti di rilievo in differenti ambiti di competenza, dal settore finanziario a quello previdenziale, dal risparmio energetico con focus sul Superbonus 110 % alla pianificazione successoria.

L'iniziativa, che ha coinvolto tutte le agenzie del territorio nazionale nonché i loro clienti, è stata molto apprezzata. Dai dati raccolti in una Survey sul gradimento, la valutazione media in relazione alla richiesta di un punteggio da 1 a 10 è stata di 8,87. Già dai primi appuntamenti, la partecipazione ha registrato numerose adesioni: ai Web Meeting sul Superbonus, ad esempio, hanno preso parte fino a 1700 clienti in un appuntamento, agli incontri la media è stata di 350/400 partecipanti.

Giuria AIF

Fondazione Poliambulanza Sfera
Volontà

Presidente di Giuria

Marinella De Simone

Città di Torino

Formazione che genera Innovazione sociale

Coordinare un team in scenari incerti

Formare per innovare. Dai focus group ai project work

Per Fondazione Poliambulanza l'emergenza Covid ha significato profondi interventi a livello organizzativo e anche un pesante coinvolgimento individuale sotto il profilo professionale ed emotivo.

SFERA, la Scuola di Alta Formazione Educazione e Ricerca di Fondazione Poliambulanza, ha ideato un progetto formativo per affrontare la fase post-emergenziale della prima ondata, finalizzato a identificare e mettere in atto efficaci azioni di supporto che consentissero all'ospedale di attrezzarsi al meglio per il futuro.

Il progetto è stato rivolto ai Coordinatori del personale infermieristico e Tecnico, che rappresentano un ruolo chiave: oltre a leggere costantemente la realtà, sono leader indispensabili a guidare e orientare il gruppo, contribuendo alla gestione della crisi.

Dopo una survey online anonima, che ha permesso di individuare i temi da approfondire e le modalità, ha preso vita un progetto formativo strutturato in 3 moduli "temporali" rispetto al tema pandemico: l'immediata necessità di "Leggere lo scenario", il doveroso "Creare il futuro" ma anche l'ipotesi di quella che poi è stata una certezza, ovvero la ricaduta e quindi "Gestire l'incertezza".

Su questi tre moduli ci si è posti velocemente l'obiettivo di fornire strumenti per individuare strategie utili a gestire la varianza della realtà: a supporto dei richiami teorici, sono state quindi gestite diverse esercitazioni per allineare totalmente il corso alla difficile situazione reale.

È un progetto del Servizio Formazione Ente della Città di Torino, ideato in collaborazione con il Dipartimento di Studi Politica e Società dell'Università degli Studi e la Scuola di Amministrazione Aziendale di Torino che ne hanno anche curato la docenza.

L'inedito progetto ha accompagnato tutto il middle management della Città di Torino in un percorso a tema gestionale teso alla realizzazione di Project Work sull'innovazione dei processi, dell'ambiente e delle relazioni di lavoro.

La pianificazione ha seguito una logica bottom up e con la realizzazione dell'intero processo formativo sono state poste le basi per un nuovo sistema integrato di formazione, valutazione e monitoraggio degli obiettivi. Due gli elementi chiave di partenza: la partecipazione obbligatoria al percorso ai fini della conferma dell'incarico direttivo; la realizzazione del Project Work che ha coinciso con il raggiungimento dell'obiettivo annuale di gestione (2019).

Da Febbraio 2019 ad Aprile 2020 sono state affrontate lezioni e laboratori per 230 ore, sono stati realizzati 499 di progetti di lavoro, poi valutati nel merito attraverso la metodologia Peer Review.

Innovativi anche i risultati come la modellizzazione di una formazione basata sulla correlazione tra formazione manageriale e realizzazione di obiettivi di lavoro e la sperimentazione di centinaia di progetti di lavoro (499 di cui 344 condivisi) aventi le caratteristiche di rispondere ad un bisogno specifico dell'Ente e di essere sostenibili e ripetibili nel tempo.

Giuria AIF

AiFOS

Utilità sociale

Presidente di Giuria

Gianfranco Damiani

Ceoformazione Srl-Bonezzi Chiara

Creatività per la cura

AiFOS contro la pandemia. Progetto formativo e informativo dedicato a lavoratori, professionisti della sicurezza e studenti per affrontare il Covid-19

Nel contesto creato dall'emergenza sanitaria del 2020, AiFOS, che da sempre si occupa di salute e sicurezza negli ambienti di vita e di lavoro, si è trovata a dover gestire un'enorme mole di informazioni.

Nell'Aprile 2020 è nato il corso "Covid 19 e lavoro: cosa conoscere", progettato per essere fruito in modalità e-learning o come materiale didattico per formatori. Il corso affronta parallelamente i sistemi di prevenzione e protezione e gli aspetti emotivi. Hanno fruito complessivamente del corso 21.086 utenti e 60 formatori.

L'Associazione ha organizzato, inoltre, un ciclo di 3 seminari gratuiti in videoconferenza dedicati al tema "Lavoro e sicurezza ai tempi del Coronavirus". I momenti di aggiornamento sono stati organizzati con la metodologia della videoconferenza, tramite la piattaforma Zoom.

Nell'ambito dell'emergenza Coronavirus AiFOS ha anche progettato alcune pillole di microlearning che sono state messe a disposizione gratuitamente sia per la fruizione on-demand che per il download. Queste ultime hanno avuto quasi 60.000 visualizzazioni e 1980 download.

Il progetto ha avuto anche un risvolto filantropico: AiFOS ha aderito al programma Solidarietà Digitale promosso dal MISE al fine mettere a disposizione di qualsiasi lavoratore alcune delle micropillole formative, ha devoluto una quota del ricavato della distribuzione del corso e-learning per garantire la didattica a distanza e ha messo a disposizione gratuitamente diversi accessi alla piattaforma e-learning di proprietà.

La neurostimolazione spinale nel trattamento del dolore

Il progetto formativo è stato avviato nel settembre 2020 con l'obiettivo di fornire indicazioni teorico-pratiche sulla neurostimolazione spinale e si è svolto on line sulla piattaforma www.ceoformazione.it/corsi.

Ceoformazione ha fornito parte della docenza, piattaforma, help desk e quanto necessario alla realizzazione, e Boston Scientific Italia ha promosso la partecipazione al corso da parte dei medici.

I destinatari del corso, in totale 16, sono stati per lo più anestesisti o neurochirurghi operanti in tutta Italia.

Il percorso prevedeva dei webinar, svolti su Zoom, al termine dei quali sono stati prodotti e messi a disposizione gli SCORM della registrazione e il tutoraggio è stato operato con una chat dedicata disponibile 7/7.

Gli strumenti di monitoraggio e valutazione sono stati di due tipologie: tipo standard, basati sulla presenza e tipo avanzato, basati su un metodo di valutazione dell'engagement che attribuisce maggior importanza alla partecipazione attiva all'interno delle risorse didattiche piuttosto che al test.

Al termine del corso è stato possibile rilevare non solo una maggior competenza, ma soprattutto una discesa in campo di coloro che tendevano ad attardarsi nella pratica terapeutica. L'interesse per il corso è stato tale che nel 2021 parte di coloro che lo hanno frequentato proseguiranno il percorso formativo in un nuovo format seguito ancora da Ceoformazione.

I partecipanti

Ago per la formazione

CON LA GIUSTA CURA. CORSO PER ANIMATORI EDUCATIVI

Un percorso formativo per 213 giovani tra i 18 e i 30 anni per animatori educativi nei centri estivi e nei doposcuola delle Misericordie d'Italia. Un incontro online con i responsabili per ogni centro, sei incontri online da mezz'ora per gruppi di massimo 12 partecipanti. Un campus in presenza in Italia.

Alleanza Assicurazioni

FARE ED ESSERE PEOPLE MANAGER.

Il feedback a sostegno dello sviluppo

Il percorso "Fare ed essere People Manager" offre l'opportunità di riflettere sulle competenze di Leadership, sull'impatto che un manager ha sugli altri e su come poter crescere come responsabile di persone. È un viaggio a tappe rivolto a tutti i people manager delle sedi direzionali.

PROGRAMMA PATCHWORK!

Il potere della condivisione

Come rimanere vicini anche quando siamo lontani? Il programma Patchwork! Prova a dare risposta a questo quesito. Si configura come un'esperienza online. Il progetto ha

coinvolto circa 170 tra impiegati, Funzionari e Dirigenti in 15 sessioni elemento che ha permesso una notevole interazione tra i partecipanti.

Alta Formazione

WETELL

WeTell è la prima video library in lingua Italiana, un grande contenitore di storie per allenare la creatività, la flessibilità e la divergenza di pensiero, skills indispensabili per affrontare la trasformazione «disruptive» portata dal digitale e promuovere l'innovazione nelle aziende.

Ambire

MASTER IN HUMAN RESOURCES & DIGITAL MANAGEMENT

Il Master in Human Resources & Digital Management per un monte ore pari a 320, ha avuto come principale obiettivo la formazione di professionisti nell'ambito dei processi relativi alle Risorse Umane e alle Organizzazioni con competenze digitali, focalizzando le sfide di mercato relative all'innovazione e alla digitalizzazione.

Amissima Assicurazioni

LIFELONG LEARNING PROGRAM

Marketing, Cyber, comunicazione digitale e normativa sono i temi del percorso condotto da formatori interni Amissima e non, professori universitari e manager aziendali. WEbinar e lezioni in aula sviluppati su tre i livelli: base, di alta formazione e di eccellenza.

Banca Patavina

PERCORSO MANAGERIALE

Il percorso manageriale è stato fondamentale per creare una base comune per sviluppare le competenze manageriali di 17 figure apicali. Si è lavorato sulla conoscenza di se stessi, individuando le potenziali aree di sviluppo e le principali competenze manageriali. Conoscere per ottenere è stato il filo conduttore delle attività.

Paolo Brutti

FARSI STRADA

Il metodo Farsi Strada offre un innovativo servizio di consulenza e formazione nel settore dei trasporti, supportato da uno strumento originale come Farsi App : un'applicazione unica nel suo genere che permette di ottimizzare i processi organizzativi e di ridurre i costi di trasporto.

Camera di Commercio
Cosenza

**PRIMO RAPPORTO
DI SOSTENIBILITA'
ECONOMICA, AMBIENTALE
E SOCIALE DELLA CAMERA
DI COMMERCIO DI
COSENZA**

Il Rapporto di sostenibilità economica, sociale e ambientale è il primo redatto da una Camera di Commercio in Italia e tra i primi Rapporti di enti pubblici. Un obiettivo sfidante e attuale per le generazioni future, non un obbligo normativo. Il Rapporto è stato pubblicato sul sito dell'ente.

Challenge Network

**AWAKEN THE SENSES:
SUSTAINABLE THINKING**

Un percorso formativo-sensoriale dedicato a 27 Manager Eurojersey che ha permesso un'immersione nella natura del Monferrato per ritrovare sentimenti positivi e fiducia, riscoprendo il valore di una mentalità e una pratica sostenibile ed ecologica.

Antonino Ciaccio

ACN: partita aperta!

Dalla teoria alla pratica. L'importanza della formazione nel mantenere attiva la rete di Incaricati di un MLM durante la pandemia, senza contatto umano, senza incontri motivazionali, con attenzione alla remunerazione, ma anche al valore sociale. Difficoltà, strategie, focus e risultati.

Chiara Curcetti

**FORMAZIONE
BIOCENTRICA
A SOSTEGNO DEL
BENESSERE INDIVIDUALE
E COLLETTIVO INTEGRATI**

Pensato per THE Walt Disney Company, la Formazione Biocentrica è un sistema di benessere psico-fisico, basato su pratiche esperienziali di movimento, musica e comunicazione non verbale di gruppo. Migliora la qualità di vita, stimolando vitalità, creatività, collaborazione, e rafforza la consapevolezza individuale, sociale ed ecologica.

Renato di Gregorio

**MASTER IN ERGONOMIA
CON LA METODOLOGIA
DELLA FORMAZIONE-
INTERVENTO®**

Il Master è replicabile in imprese sia di produzione sia di progettazione, che devono introdurre Ergonomi certificati per migliorare i processi e i prodotti aziendali. Per MBDA Italia SpA è stato realizzato da Impresa Insieme S.r.l con 33 docenti della Società Italiana di Ergonomia certificando 23 ingegneri tecnici come Ergonomi professionisti.

Edulife

**BUONE PRATICHE
ALIMENTARI**

Il percorso formativo Buone Pratiche alimentari nasce dalla volontà del Gruppo AIA di rendere consapevoli tutti i lavoratori degli effetti di un non adeguato utilizzo delle norme igieniche per mantenere e migliorare costantemente il riconoscimento di alta qualità dei prodotti sul mercato ed essere una realtà guida nel panorama alimentare.

Fiordispini Associati

LA TRASFORMAZIONE DIGITALE DEL FORMATORE

The Digital Meeting of the Minds sviluppato in Italia è la prima trasposizione online di tutto il network Emergenetics. Dopo la sperimentazione a livello internazionale, negli Stati Uniti e in Estremo Oriente, siamo stati i primi in tutta la rete mondiale Emergenetics a riprogettare integralmente questo format per la sua gestione online.

Fondazione Libellula

NETWORK LIBELLULA: AZIENDE UNITE CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE

Fondazione Libellula è la fondazione di Zeta Service nata per contrastare violenza e discriminazione di genere. Insieme a un network di aziende sviluppa attività sugli stereotipi, sullo sviluppo di ambienti di lavoro inclusivi e sulla promozione di stili manageriali attenti alla diversità.

Fondazione Poliambulanza
Sfera

PRENDIAMOCI CURA

Un progetto che rafforza identità e appartenenza. Una formazione che va oltre gli aspetti tecnico-scientifici e alle esigenze organizzative per parlare al vissuto, sostenendoci nella conoscenza del sé e del mondo circostante.

SUSTAINABLE ENTERPRISE RISK MANAGEMENT

Gruppi interdisciplinari impegnati nel rinnovamento clinico/organizzativo sostenibile, chiamati ad agire nel concreto e incrementare la cultura aziendale legata ai temi della Corporate Social Responsibility.

Generali

PERFORMANCE UP Il nuovo Performance Management di Generali

Performance Up è la nuova e innovativa web app di Generali Italia dedicata al processo di Performance Management. Performance Up supporta la crescita professionale di tutte le persone attraverso un piano di sviluppo ad hoc, la valutazione delle performance e nuovi obiettivi da raggiungere.

PLAYLIST

Nell'ambito della formazione online dedicata allo sviluppo delle competenze manageriali, commerciali e tecniche, Generali Italia promuove il Progetto Playlist Tematiche, sviluppato in collaborazione con Fidartis, Progettica e Qbgroup Srl. L'iniziativa risponde all'esigenza di offrire una valida e innovativa offerta formativa utile ai fini della trattativa commerciale con il cliente e nella gestione del team di lavoro.

Grenke

GRENKE DIGITAL TRAINING GYM

Il progetto si propone di accompagnare la popolazione aziendale nell'acquisizione di competenze digitali e nello sviluppo di un nuovo mindset, orientato alla valorizzazione delle risorse interne e dei percorsi di sviluppo – in una logica di promozione dell'employability.

Jointly

JOINTLY CHANNEL

Il format è pensato per condividere e dedicare del tempo a se stessi. In tempi straordinari ha fornito un aiuto concreto per il benessere psicofisico dei dipendenti, rispondendo a bisogni nuovi e cercando di fornire un aiuto concreto, con una formazione innovativa e strumenti smart.

Melius Form

TRASFORMARE LA CORPORATE EDUCATION CON LA MIXED LEARNING

Il progetto ha avuto come obiettivo costruire un'esperienza formativa che potesse essere una valida alternativa alla formazione in aula grazie alla piattaforma digitale Mixed Learning Meliusform.

Mestieri-Lab®

100% AUTHENTIC YOU®

Un metodo formativo ideato per imparare nuove abilità e allenare abilità sopite attraverso la creatività. Gioco, corpo, espressione ci permettono di allentare le difese, creando lo spazio idoneo per la formazione: competenze trasversali applicate al contesto.

Coop

COOPACADEMY

Proteina per sostenere e accompagnare il protagonismo dei giovani e potenziarne le competenze, intorno ai valori cooperativi e della sostenibilità, attraverso formazione, attività di co-progettazione e realizzazione di iniziative con l'obiettivo di sensibilizzare cittadini e nuove generazioni a comportamenti di consumo sostenibili e responsabili.

Adriano Olivetti Leadership Institute

ADRIANO OLIVETTI LEADERSHIP INSTITUTE

Il primo centro in Italia dedicato allo studio e alla pratica della leadership. In sinergia con Sistema Italia, madre dell'Istituto, sono state messe in atto iniziative volte a sviluppare una cultura del cambiamento nelle organizzazioni e nei territori.

Ordine degli Psicologi della Lombardia

GDPR - LA PRIVACY PER GLI PSICOLOGI

Per svolgere con correttezza i propri interventi, gli psicologi sono tenuti anche alla conoscenza degli aspetti normativi come nel caso del GDPR.

BUONE PRASSI PER LA CONSULENZA PSICOLOGICA ONLINE.

L'emergenza COVID-19 e le conseguenti restrizioni hanno portato diversi psicologi a svolgere la propria attività professionale in modalità telematica.

TECNICHE E STRUMENTI INFORMATICI DI PRESENTAZIONE EFFICACE DELLO PSICOLOGO.

Saper valorizzare le competenze, conoscere gli strumenti della comunicazione digitale, raccontare di sé e del proprio lavoro: sono questi gli obiettivi della proposta didattica.

Opera

SELF GLOBE – FORMARSI PER GENERARE VALORE

Un progetto di sviluppo organizzativo realizzato da OPeRA per la SELF, che integra la consulenza di organizzazione allo sviluppo delle competenze mediante un approccio innovativo basato sul metodo del design thinking applicato ad un contesto organizzativo.

Piazza Copernico

LEARNALYZE FOR ZURICH

Il progetto riguarda la meta-valutazione delle attività formative con la customizzazione del learning analytics sulle specificità aziendali per l'individuazione dei comportamenti tipici di studio, utili a orientare le scelte organizzative in ottica data driven.

Reale Mutua

GENITORIALITÀ & SELF-EFFICACY

Una risposta concreta ai bisogni di confronto, supporto e sicurezza dei genitori, emersi in modo sempre più crescente nel periodo della pandemia. Un percorso che valorizza le esperienze di ciascuno, di rafforzare la fiducia in sé e nelle proprie capacità di relazione.

Università degli Studi
di Torino

GUIDARE IL CAMBIAMENTO

Il progetto ha un'estensione pluriennale con l'obiettivo di armonizzare lo sviluppo delle professionalità, sostenere la responsabilità e l'ownership nel governo dei processi e favorire una leadership consapevole e affine alle strategie di cambiamento.

Wrying Way
Alessandra Perotti

SCRITTURA TERAPEUTICA. LA SCRITTURA STRUMENTO DI BENESSERE

Il progetto si articola in eventi in presenza e online volti a creare un percorso sostenibile per apportare benessere e consapevolezza nella vita personale e professionale attraverso la scrittura.

Paola Maria Uslenghi
e Cristina Volpi

LA DIRETTA DI COACHING ZONE

Un progetto nato con il lockdown. È un'iniziativa di inclusione nella nuova normalità attraverso pillole di formazione, per uscire pur rimanendo in casa, migliorare lo stare in relazione da vicino e nel web, divertirsi malgrado le circostanze.

Zeta Service

IN VIAGGIO VERSO UN NUOVO MODO DI LAVORARE

La consulenza di Eleva riguarda l'introduzione, in tutta la popolazione, di nuovi principi organizzativi, traducibili in comportamenti replicabili, per favorire ambiziosi risultati di business e migliorare il posizionamento dell'azienda sul mercato.

XERJOFF

ITALIAN LUXURY PERFUME



NATURÆ
XQUISITE

XERJOFF BOUTIQUE VIA CAVOUR 1, TORINO

XERJOFF.COM • XERJOFFUNIVERSE.COM



Seguici su:
associazioneitalianaformatori.it

