

# SPECIALE

## PEF VIII EDIZIONE



Associazione Italiana  
Formatori

Three 3D triangular blocks are arranged in a triangular pattern. Two are green and one is blue. The blue block is at the bottom and contains the text 'PREMIO ECCELLENZA FORMAZIONE AIF'.

PREMIO ECCELLENZA  
FORMAZIONE  
AIF

AMBIENTE ETICA E RESPONSABILITÀ SOCIALE - COMUNICAZIONE E CULTURA  
ECONOMIA, PROCESSI PRODUTTIVI E SOSTENIBILITÀ - DIGITALE E NUOVE TECNOLOGIE  
ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE - SALUTE SICUREZZA E BENESSERE ORGANIZZATIVO



# TORINO GRIGIA?

**L'UNICA MATERIA GRIGIA CHE ABBIAMO È QUELLA CEREBRALE.**



Perché a Torino ogni giorno qualcosa si inventa, si progetta e si produce. Per vocazione e per passione; per esperienza e per tradizione. Ieri prima capitale d'Italia, oggi capoluogo della prima regione italiana per ricerca e sviluppo sostenuti dalle imprese.

Know-how e capacità innovativa: questi i punti di forza che caratterizzano l'economia diversificata di una città che ha saputo coniugare la produzione in serie con quella artigianale.

Automotive, aerospazio, bio e nanotecnologie, ICT, meccatronica, design, cinema, enogastronomia, turismo: molti settori produttivi, un'eccellenza unica.

**TORINO PROTAGONISTA DELL'INNOVAZIONE, PER ECCELLENZA.**



CAMERA DI COMMERCIO  
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA  
DI TORINO

[www.to.camcom.it](http://www.to.camcom.it)

## Un Premio sempre più partecipato



**Maurizio Milan**

Presidente AIF

---

Eccoci giunti all'VIII edizione del Premio Eccellenza Formazione, un appuntamento che, ci gratifica ed onora, è sempre più sentito e partecipato.

I progetti inviati sono di anno in anno più numerosi e riflettono l'interesse che la comunità italiana dei formatori ha nei confronti dell'Associazione e del Premio.

Cresce parimenti anche la qualità delle proposte formative, espressione sia di grandi realtà, che hanno un proprio dipartimento di formazione e che coinvolgono un significativo numero di corsi, sia di società di formazione, sino ad arrivare ai singoli formatori.

Ringrazio tutti per la partecipazione e in particolare i colleghi e i collaboratori che hanno contribuito al successo di questa edizione, dando appuntamento alla prossima, certo di un crescendo ancor più significativo del PEF.

Editoriale	5
Premio Presidenza 2023 - <b>Generali Italia</b>	12
<b>1° CLASSIFICATO</b>	
Ambiente, Etica, Responsabilità Sociale	
<b>Weco Impresa Sociale srl</b>	14
Comunicazione e Cultura - <b>Farsi Strada di Paolo Brutti</b>	16
Digitale e Nuove Tecnologie - <b>Sau S.r.l.</b>	18
Economia, Processi Produttivi e Sostenibilità	
<b>Tecnologie d'Impresa srl</b>	20
Organizzazione, Risorse Umane - <b>Coop Liguria</b>	22
Salute, Sicurezza, Benessere Organizzativo	
<b>AICR Lorenzo Greco Onlus</b>	24
<b>2° CLASSIFICATO</b>	
Ambiente, Etica, Responsabilità Sociale - <b>ME4me2 - AltoLato</b>	26
Comunicazione e Cultura - <b>Lavazza</b>	27
Digitale e Nuove Tecnologie <b>Fondazione ITS Professionalità per lo Sviluppo dei Sistemi Energetici</b>	28
Economia, Processi Produttivi e Sostenibilità	
<b>TSM-Trentino School of Management</b>	29
Organizzazione, Risorse Umane - <b>Geox</b>	30
Salute, Sicurezza, Benessere Organizzativo	
<b>Prima Training &amp; Consulting</b>	31
<b>3° CLASSIFICATO</b>	
Ambiente, Etica, Responsabilità Sociale - <b>Simone Tommasini</b>	33
Comunicazione e Cultura - <b>Paola Uslenghi e Cristina Volpi</b>	33
Digitale e Nuove Tecnologie	
<b>Pharmaidea S.r.l - Gruppo Petrone/3F-LAB</b>	
<b>First Forward Future Lab</b>	34
Economia, Processi Produttivi e Sostenibilità	
<b>Experta Business Solutions</b>	34
Organizzazione, Risorse Umane - <b>Mercurio Misura</b>	35
Salute, Sicurezza, Benessere Organizzativo - <b>Ceoformazione</b>	35
<b>MENZIONI</b>	
Presidenza AIF - <b>Istituto Auxologico Italiano</b>	36
Presidenza AIF - <b>EITD</b>	36
Presidenza AIF - <b>Federmanager Academy</b>	37
Speciale Menzione Fondimpresa - <b>Adecco Formazione</b>	37
Ambiente, Etica, Responsabilità Sociale	
<b>In Studio Daniela Ferrari</b>	38
Ambiente, Etica, Responsabilità Sociale	
<b>TSM Trentino School of Management</b>	38
Comunicazione e Cultura - <b>Synergie Italia</b>	39
Comunicazione e Cultura - <b>Nuova Accademia</b>	39
Digitale e Nuove Tecnologie - <b>Piazza Copernico</b>	40
Digitale e Nuove Tecnologie	
<b>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari di Trento</b>	40
Digitale e Nuove Tecnologie - <b>Simonetta Pozzi</b>	41
Economia, Processi Produttivi e Sostenibilità - <b>Fondazione ITS Professionalità per lo Sviluppo dei Sistemi Energetici</b>	41
Economia, Processi Produttivi e Sostenibilità - <b>Generali Italia</b>	42
Organizzazione, Risorse Umane - <b>Città di Torino</b>	42
Organizzazione, Risorse Umane - <b>Jointly</b>	43
Organizzazione, Risorse Umane - <b>EOS</b>	43
Organizzazione, Risorse Umane - <b>Congregazione delle suore Infermiere dell'Addolorata - Ospedale Valduce Como</b>	44
Salute, Sicurezza, Benessere Organizzativo	
<b>Debora De Nuzzo DDNstudio</b>	44
Salute, Sicurezza, Benessere Organizzativo - <b>ENEL S.P.A.</b>	45
<b>ALTRI PROGETTI</b>	47

## Speciale Premio PEF AIF

Numero unico - Anno 2023

**Premio Eccellenza Formazione  
VIII 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](http://www.zip-progetti.it)

Direttore Responsabile

Orlando Ferraris

Coordinamento redazionale

Loris Gherra

In questo numero

Edoardo Paradisi

Layout grafico e impaginazione

Hylab

[www.hylab.it](http://www.hylab.it)

Stampa

Colorecolori

[www.colorecolori.it](http://www.colorecolori.it)

Pubblicazione chiusa in Torino,

19 giugno 2023

Stampa in Torino,

23 giugno 2023

## Elogio alla sfida



### **Emanuela Truzzi**

Responsabile PEF, consigliera nazionale AIF

---

La VIII Edizione del Premio PEF AIF ha celebrato il 27 giugno, in un pomeriggio ricco di emozioni e suggestioni, la Premiazione dei vincitori al Centro Congressi dell'Unione Industriali di Torino.

I numerosi progetti candidati, che si sono "sfidati" per ottenere l'ambito riconoscimento, erano tutti di grande valore. D'altronde, dietro ogni percorso formativo c'è un intenso lavoro che spazia dall'analisi dei fabbisogni alla disamina, dalla progettazione all'erogazione.

Le giurie, composte da esperti autorevoli, sono state chiamate a un compito difficile perché tutti i percorsi formativi erano interessanti e validi nelle straordinarie declinazioni rappresentate.

L'ardua scelta ha portato a premiarne, come da regolamento, solo una parte e leggendo le interviste, gli articoli a loro dedicati scoprirete quanto siano stati dei percorsi formativi di eccellenza.

In questo Speciale avrete modo di leggere anche la sintesi di ogni progettualità che ha partecipato a questa edizione e rimarrete piacevolmente sorpresi per gli argomenti, gli strumenti, gli obiettivi dei percorsi formativi che possono essere fonte di ispirazione per tutti noi.

Il mio elogio va a coloro che hanno scelto comunque di competere, al di là della mancata vittoria, credendo fortemente nel valore della formazione aziendale, scolastica, professionale nei più disparati ambiti, universitaria o post laurea, perché la formazione è accrescimento per una visione del mondo sempre più aperta, illuminata e condivisa.



Servizi integrati a sostegno  
dei progetti di sviluppo aziendale

## STRATEGIE DI FINANZIAMENTO

### PER L'INNOVAZIONE E GLI INVESTIMENTI

**EPSA è un partner solido e affidabile per qualsiasi organizzazione che desideri migliorare la propria redditività e performance.**

Con una presenza internazionale, oltre 1.500 dipendenti in 35 paesi e una piattaforma digitale integrata, EPSA è l'unico attore a offrire un supporto globale attraverso 7 grandi aree di expertises.

EPSA è inoltre attenta al sociale e all'ambiente, per la creazione di business responsabili.

#### Il gruppo in numeri

**1550**

collaboratori

**4500**

clienti del Gruppo

**36**

clienti CAC40

**35**

paesi

**25**

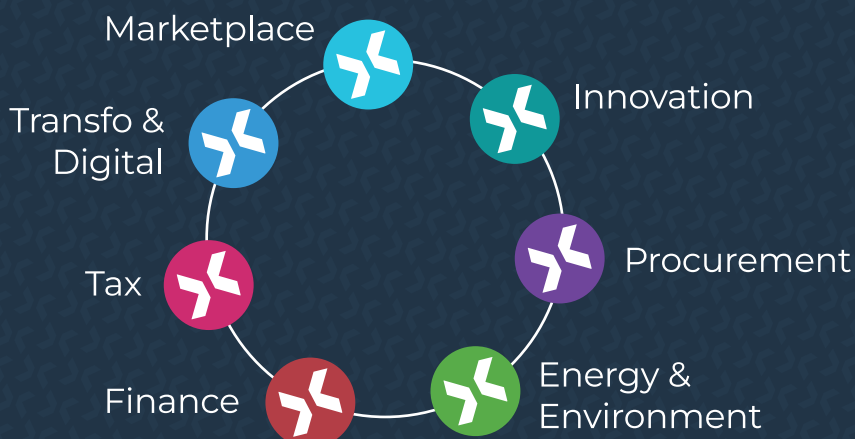
uffici internazionali

**50%**

di attività a livello internazionale

**750**

collaboratori a livello internazionale



**un' offerta integrata e a 360°**

a disposizione delle esigenze specifiche di tutte le organizzazioni

# Il Premio Eccellenza Formazione incita al miglioramento



## Enzo Riboni

Presidente di Giuria dell'Area Ambiente,  
Etica e Responsabilità sociale

---

**Enzo Riboni**, laurea in Matematica, scrittore e giornalista del "Corriere Della Sera", per anni nell'area Lavoro, oggi con Buone Notizie. È il terzo anno che partecipa al PEF come presidente dell'area "Ambiente, Etica e Responsabilità sociale".

### Quale è stato il livello delle candidature che avete ricevuto?

Anche quest'anno, come i precedenti, abbiamo dovuto vagliare una serie di proposte, ben sedici, che, in un certo senso, ci hanno messo in imbarazzo. Scegliere i vincitori, tra un insieme di progetti nella gran parte di eccellenza, non è stato facile. Ci ha aiutato la procedura che è stata pensata per permettere a ciascun giurato di esprimere il suo voto senza essere influenzato da quelli degli altri. La discussione con i colleghi della giuria, tutti ottimi professionisti, ci ha infine permesso di arrivare a una decisione finale che valorizza i migliori senza penalizzare gli altri.

### Cosa si può dire sui primi tre classificati?

La palma d'oro è andata ad "Accademia della Vigna", un'iniziativa innovativa che integra le dimensioni di formazione e lavoro in viticoltura, per valorizzare una delle vocazioni produttive del territorio Unesco di Alba, Langhe e Roero. Il progetto è riuscito a rendere coerenti e sinergici due protagonisti: le persone e le imprese. Più precisamente ha coinvolto prevalentemente disoccupati o persone attive senza regolare contratto, interessate a formarsi e a lavorare in vigna. Abbiamo particolarmente apprezzato il fatto che il progetto è riuscito a rafforzare le competenze tecniche dei partecipanti e ad agevolare il loro accesso a un lavoro regolare e dignitoso. A una incollatura è arrivato il progetto di AltoLato che già partiva con un bel titolo: "La via d'uscita è dentro". Si tratta di un percorso esperienziale e formativo all'interno del carcere di Bollate, che si rivolge a detenuti pronti a riprendere un percorso rieducativo, emotivo e

comportamentale. Ci hanno colpito soprattutto due cose: il lavoro fatto sulla consapevolezza e l'accettazione di sé e degli altri e la comprovata replicabilità. Terzo classificato un altro bellissimo progetto, "Volontariato Formativo d'Impresa", rivolto a manager e dipendenti di aziende per potenziare le loro competenze di comunicazione e gestione del conflitto. L'aspetto che la giuria ha valorizzato è stato quello del volontariato: assieme al personale di Cucine Popolari i partecipanti hanno svolto l'attività di preparazione ed erogazione dei pasti a persone svantaggiate.

### E sulla menzione del presidente?

Il titolo ufficiale del progetto è "Lifelong Learning", ma a me è piaciuto ribattezzarlo "Ritorno al futuro", perché offre nuova formazione ad adulti che hanno abbandonato da tempo lo studio. Ho ritenuto poi particolarmente innovativa l'offerta formativa one to one, tagliata su misura di ogni partecipante.

### Suggerimenti per i candidati delle prossime edizioni?

Massima sintesi e chiarezza nelle schede informative, evitando autoincensamenti e fornendo dati, numeri, dettagli. E poi, soprattutto, non inviare video privi di creatività che ripetono pari pari quanto detto nella scheda.

### Cha valore ha, oggi, il premio Aif?

Usando anch'io il massimo di sintesi: spinge le organizzazioni formative a riflettere sulla propria efficacia e a comunicare all'esterno la qualità dei risultati; sviluppa l'orgoglio del proprio lavoro; sfida a mettersi in gioco nel confronto con gli altri. In tre parole: incita al miglioramento.

# AFFIDO LA GESTIONE DEL RISPARMIO AZIENDALE E DEI PIANI PREVIDENZIALI E PROTEGGO IL CAPITALE UMANO DELLA MIA IMPRESA



## VITA COLLETTIVE EMPLOYEE BENEFITS

Generali Italia propone specifiche soluzioni assicurative dedicate alle Imprese per:

- una più efficace gestione delle disponibilità economiche che si creano nell'ambito dell'attività aziendale;
- tutelare il personale coniugando obblighi e vincoli derivanti da specifiche disposizioni di Contratti, Accordi e/o Regolamenti aziendali;
- costruire una pensione complementare che integri quella pubblica aiutando i dipendenti a mantenere il proprio tenore di vita dopo il pensionamento;
- tutelare, 24 ore su 24, il personale con coperture sanitarie e infortuni.

Contattaci per saperne di più: in Agenzia o a distanza, attraverso i servizi online.



Per le soluzioni assicurative: prima della sottoscrizione leggere il set informativo. Per le soluzioni di previdenza complementare: Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari - prima dell'adesione leggere la Parte I "Le informazioni chiave per l'aderente" e l'Appendice "Informativa sulla sostenibilità" della Nota informativa. Maggiori informazioni sulla forma pensionistica sono rinvenibili nella Nota informativa completa e nel Regolamento. La documentazione di cui sopra è disponibile su [generali.it](http://generali.it) e in Agenzia. La Compagnia non offre alcuna garanzia di capitale o di rendimento minimo per le prestazioni espresse in quote.

Sigillo rilasciato dall'Istituto Tedesco ITQF a fronte di un corrispettivo per una licenza annuale. Per maggiori informazioni sui risultati della ricerca e sulla metodologia consultare [www.istituto-qualita.com](http://www.istituto-qualita.com).





# Il Gaming come metodologia vincente



## Francesca Culasso

Presidente Giuria Area Economia, Processi Produttivi, Sostenibilità

**Francesca Culasso** è professoressa ordinaria di Pianificazione e Controllo Strategico presso il Dipartimento di Management dell'Università di Torino, del quale è anche direttrice dal 2018.

### Le sue considerazioni sulle candidature di quest'anno?

Abbiamo ricevuto candidature di grande qualità, in un numero consono rispetto ad altre aree del Premio, perché si tratta di una sessione più tecnica. Una qualità che viene rappresentata anche nell'eterogeneità e nel carattere eclettico delle proposte che abbiamo preso in esame: da grandi aziende, che hanno un proprio dipartimento di formazione e che coinvolgono un elevato numero di discenti, a programmi di enti che fanno della formazione il proprio modello di attività, sino a progetti di singoli docenti formatori.

### Qual è stato il plus che ha portato a salire sul podio?

Abbiamo premiato l'innovazione nei meccanismi di trasferimento delle conoscenze e delle competenze, che in tutte e tre i primi classificati è stato declinato attraverso un approccio ludico, ovvero riflettendo sui processi di apprendimento attraverso il gioco. Una formazione partecipativa porta a risultati più efficaci. Sul podio più alto abbiamo fatto salire "Sosten-abilità", un "gioco di società" nel quale l'obiettivo è costruire una città sostenibile. Al secondo posto abbiamo premiato "Enoturlab" dove i partecipanti vengono coinvolti in maniera proattiva in un gioco di ruoli. Nel terzo classificato, "X Camp", si evidenzia un aspetto rilevante di didattica innovativa.

### Ci sono poi le menzioni. Qual è il criterio con cui sono state assegnate?

Al progetto di Generali Italia Spa abbiamo dato la menzione della Giuria per la "Metodologia e diffusione formative", perché attraverso l'approccio metodologico simile a quello della narrazione di una fiaba è stata coinvolta una platea

di oltre 2.600 partecipanti. La menzione come presidente l'ho voluta assegnare alla Fondazione ITS, motivandola con "Innovazione e nuove generazioni", un bel progetto formativo rivolto ai giovani diplomati, basato su "Imparare facendo" e sul "Design Thinking".

### Che suggerimenti può dare per le prossime edizioni del Premio?

Suggerisco di presentare progetti supportati da una metodologia didattica innovativa, che siano dotati di sistemi di auto-valutazione, basati sull'auto-testing. Le candidature devono insistere molto sulla descrizione del metodo formativo.

### Quali sono le differenze di metodologia nel formare uno studente universitario e il dipendente di un'azienda?

Negli atenei, specie quelli con i grandi numeri, è certamente più complicato rendere operativo l'approccio ludico. La generazione dei Millennials ha un approccio naturale con ogni tipo di device e, per esempio, l'uso delle app su cellulare come strumento didattico è ormai entrato nel bagaglio degli attrezzi dei docenti. La formazione sui luoghi di lavoro, per sua stessa natura rivolta a popolazioni di discenti più contenute – e comunque scalabili con l'uso della tecnologia – e più esperte, registra ottimi risultati attraverso le logiche del gaming.

### Come valuta il Premio AIF?

L'AIF è un brand riconosciuto e apprezzato e condiziona in meglio le progettualità formative dei diversi enti, diventando un importante meccanismo incentivante per l'eccellenza dei processi formativi.



Il nostro Resort sorge al centro del Monferrato, nominato dall'**UNESCO, Patrimonio dell'Umanità**, gode di una posizione inimitabile con panorama sulle vigne che attorniano la struttura. E' la sede ideale per attività di **Formazione e Team Building** coniugando perfettamente la tranquillità della location a Servizi di altissima Qualità.



Proponiamo esperienze ludiche con **E-byke sui sentieri dell'UNESCO**, e **Team Building specifici legati al Vino**, con visita alle cantine e coinvolgimento attivo dei partecipanti alle diverse fasi di realizzazione del vino, **"dalla vigna al prodotto finito in bottiglia"**. Omaggi personalizzati con etichette dell'Evento. La struttura dispone di due sale meeting **Sala VIGNE** e **Sala BOTTI** attrezzate con Video, impianto audio e Wifi in grado di ospitare fino a **60 partecipanti**.



# L'importanza di stringere alleanze e fare rete con chi si occupa di formazione



## **Matilde Marandola**

Presidente di Giuria dell'Area Organizzazione e Risorse Umane

---

**Matilde Marandola** è presidente nazionale AIDP, Associazione Italiana per la Direzione del Personale, e professore a contratto all'Università "Suor Orsola Benincasa" di Napoli.

### **Una sua considerazione sulle candidature per la sessione che ha presieduto e che ha visto un altissimo numero di partecipanti?**

Le candidature di quest'anno dimostrano il valore e l'unicità del Premio, che vede protagonisti formatrici e formatori, grandi società di formazione, piccole realtà aziendali, multinazionali, enti pubblici, scuole e università. L'altissimo numero di partecipanti conferma sicuramente la voglia di mettersi in gioco, che rende oggettivo il valore intrinseco della formazione e l'importanza di questo premio. Credo fortemente nell'eccellenza della formazione, nel suo valore etico e sociale e nel ruolo strategico che ricopre nell'incentivare la crescita professionale ma anche personale di ognuno.

### **Cosa desidera sottolineare delle candidature premiate al primo, secondo e terzo posto?**

Sono onorata e felice che in questa edizione abbiamo avuto tra i candidati numerosi percorsi formativi per l'area "Organizzazione e Risorse Umane". Credo che le candidature premiate siano valide sotto ogni punto di vista. Ciascuna presenta elementi originali, sia nella modalità di progettazione che nelle metodologie. In particolare, voglio sottolinearne la "trasferibilità".

### **Come è avvenuta la scelta della sua menzione?**

La diversità generazionale, se gestita opportunamente, mette a disposizione delle organizzazioni un valore aggiunto, fatto di capitale intellettuale e sociale, frutto della combinazione di patrimoni di esperienze e competenze distintive differenziate. Sono entusiasta che nel progetto scelto per la mia menzione dal titolo "Valore allo scambio generazionale

nella P.A." vi siano visioni di condivisione, dell'importanza di lavorare in team per dare vita alle proprie idee, di creare reti.

### **Un suggerimento ai candidati delle prossime edizioni?**

Aspetti quali l'originalità metodologica, la creatività, l'empatia e la valutazione dei risultati sono di fondamentale importanza per chi si occupa di formazione. È importantissimo stringere alleanze, avere contatti con altre persone, fare rete con chi si occupa di formazione in generale. L'iniziativa del Premio Eccellenza Formazione offre una grande possibilità: AIF è una comunità di persone che condividono non solo esperienze, non solo strumenti, ma anche vita reale, coinvolgimento collettivo. Il mio suggerimento è di interrogarsi sul significato del miglioramento continuo del nostro essere, presupposto fondamentale per uno sviluppo ed una crescita professionale.

### **Come valuta al giorno d'oggi il PEF?**

In qualità di presidente AIDP sono onorata e felice di aver partecipato a questa prestigiosa iniziativa. Il PEF rappresenta un faro su percorsi formativi di qualità e sulla consapevolezza che solo con la professionalità si ottiene una formazione eccellente. Questa iniziativa si impegna nel proporre importanti temi di attualità, per favorire uno scambio di opinioni costruttivo, che riguardi il percorso dell'esperienza professionale quotidiana nell'ambito dei processi formativi contemporanei. Il Premio testimonia come la formazione sia passaggio di idee per costruire contenuti, per realizzare cambiamenti, per migliorare le relazioni e per dare valore alle persone.

## Vite: Storie di Felicità

**Walter Rolfo**

Walter Rolfo, Presidente della Fondazione della Felicità, autore e promotore del progetto

**Arianna Nardi**

Responsabile Marketing Generali Italia e Cattolica Assicurazioni

**Pierpaolo Pellisseri**

Responsabile Formazione Rete Generali Italia

La formazione è uno degli strumenti per costruire identità, consapevolezza e futuro. Ne abbiamo parlato con **Walter Rolfo**, Presidente della Fondazione della Felicità, autore e promotore del progetto, **Arianna Nardi**, responsabile Marketing Generali Italia e Cattolica Assicurazioni, e **Pierpaolo Pellisseri**, responsabile Formazione Rete Generali Italia.

**Iniziamo da un progetto che coniuga presenza sul territorio, coinvolgimento delle persone e formazione. Ci riferiamo a “Vite: Storie di Felicità”. Chiediamo prima di tutto a Walter Rolfo, Presidente della Fondazione della Felicità, autore e promotore del progetto, di raccontarcelo.**

*(Walter Rolfo)* Due milioni e mezzo di persone più felici, in Italia, in cinque anni. Questo è l'obiettivo della Fondazione Felicità Ets, nata nel 2022 da un gruppo eterogeneo di persone tra cui professori universitari, coach, professionisti ed esperti di neuroscienze. Attraverso il messaggio della positività proattiva, che si pone la felicità come fondamento sul quale costruire una vita piena e non come fine, si accrescono le competenze, si valorizzano i talen-

ti e si contribuisce a creare un futuro sostenibile. Una ricerca della prestigiosa università americana di Harvard ha evidenziato come non sia il successo la causa della felicità, ma al contrario sia essere felici e avere un approccio ottimistico alla vita che faciliti l'affermazione professionale e sociale. Il progetto “Vite: Storie di felicità”, nato nel 2022, è l'iniziativa sviluppata con Generali Italia che ci vedrà presenti nel corso dell'anno in 5 città per coinvolgere migliaia di persone, soprattutto studenti.

**Perché avete sposato questo progetto?**

*(Arianna Nardi)* Siamo partiti dall'idea di Walter Rolfo e della sua Fondazione Felicità ETS. Quest'iniziativa per noi è speciale perché coniuga la piazza, il territorio, i giovani e la forza di una narrazione che si basa sulle storie delle persone. Siamo vicini alle persone con il calore di una stretta di mano e l'immediatezza del digitale nella loro aspirazione alla felicità. Il nostro impegno con “Vite: Storie di felicità” ha un obiettivo preciso: incontrare la gente e i nostri clienti con la Rete di vendita e lasciare qualcosa di tangibile sul territorio, riempiendo le piazze e dando vita a esperienze uniche. Come

Generali abbiamo l'ambizione di essere Partner di Vita in ogni momenti rilevante: siamo vicini alle persone con il calore di una stretta di mano e con l'immediatezza del digitale nella loro aspirazione alla felicità.

### A chi si rivolge?

(Arianna Nardi) Il progetto è rivolto agli studenti delle scuole superiori e a tutti coloro che vogliono scoprire strategie per gestire le emozioni e per creare un futuro migliore. Lo facciamo in ogni città attraverso show motivazionali a ingresso gratuito e un'attività di coaching personale in piazza. Il riconoscimento della Presidenza di AIF a questo progetto è una conferma dell'importanza del nostro impegno come Compagnia e come Rete di Vendita al fianco dei nostri clienti e dei giovani, fornendo loro risorse e protezione per i loro progetti futuri.

### La Formazione è anche uno dei cardini della strategia di crescita di Generali Italia ed è un ambito nel quale investite molto. Che caratteristiche hanno i formatori di Generali?

(Arianna Nardi) Generali investe da sempre nella formazione e proprio per questo è riconosciuta sul mercato e dalla propria Rete di Vendita per l'eccellenza dei contenuti che eroga. Il formatore in Generali ha un DNA commerciale, è generalmente un ex consulente con predisposizione e motivazione al ruolo del formatore, viene dalla rete di vendita, dall'esperienza sul campo con i clienti e il tutoring delle risorse di agenzia. Sa dialogare con la Rete portando temi tecnici e commerciali in modo esperienziale, sa affiancarli sul campo. Questo, insieme al lavoro che facciamo insieme ai nostri Agenti per capire i loro bisogni e impostare la progettazione dei percorsi formativi, è uno dei motivi per cui da anni l'NPS della formazione,

ossia la soddisfazione della Rete, è al top del mercato assicurativo.

### Quali sono gli elementi distintivi della formazione in Generali?

(Pellisseri) Direi innanzitutto un modello multicanale per raggiungere tutte le persone della Rete di vendita e una formazione on line su tutti i temi core, dai prodotti ai sistemi commerciali e gestionali di agenzie fino alle normative di settore. Una palestra di aggiornamento delle competenze commerciale abbinata a una formazione sul territorio, direttamente nelle agenzie, con coaching e affiancamenti sul campo. Da ultimo, ma non meno importante, il lavoro di trasferimento di metodo e contenuti ai nostri Agenti "docenti di agenzia" per cascading con le loro risorse interne.

### Anche Intensive Program vince un premio ad AIF 2023. Ce lo descrivi?

(Pellisseri) Si tratta di un percorso formativo modulare, con gaming e ad alta interazione, che spazia a 360° da un modulo base sui fondamentali della finanza, alle interrelazioni fra economia reale e finanza, gli strumenti finanziari e la finanza comportamentale. Un programma formativo che nasce dal contesto attuale, ricco di sfide e con una complessità senza precedenti da un punto di vista macro-economico e finanziario e nel quale il nostro consulente deve saper affrontare prima e tradurre ai nostri Clienti temi a volte complessi, supportandoli e aiutandoli a fare scelte razionali e strategiche in un ambito così importante come la gestione del risparmio.



**VITE  
STORIE DI  
FELICITÀ**

**L'ARTE DI REALIZZARE  
L'IMPOSSIBILE**

**14 APRILE 2023**  
Palasport di  
San Rocco Castagnaretta (CN)

Fondazione della felicità.com | Generali.it



## Accademia della Vigna



**Giulia Maccagno  
e Maria Cristina Galeasso**  
Coordinatrici del progetto

Accademia della Vigna è un modello di *academy ad impatto sociale* che integra formazione e lavoro in viticoltura, con lo scopo di valorizzare una delle vocazioni produttive del territorio di Alba, Langhe e Roero, sia in termini di sviluppo del capitale umano che di sostenibilità sociale.

Abbiamo incontrato le coordinatrici del progetto, **Giulia Maccagno** e **Maria Cristina Galeasso**.

### Quali sono gli obiettivi di questo progetto?

Il progetto nasce per rispondere ad alcune sfide sociali ed economiche del territorio: da un lato la difficoltà delle aziende vitivinicole nel reperire direttamente nuove risorse umane, formate sulle operazioni di conduzione del vigneto; dall'altro la difficoltà dei lavoratori - spesso di origine straniera - nell'accedere a opportunità di impiego

regolare e qualificato. In questo senso parliamo di "academy ad impatto sociale".

### Le sue finalità coniugano lavoro ed integrazione?

Sì, lavoro regolare e inclusione sono strettamente correlati. Partecipando ad Accademia della Vigna le persone hanno la possibilità di accedere a un percorso che non considera solamente l'aspetto formativo e lavorativo ma le accompagna a superare quelle frontiere interne che in tanti casi possono fare la differenza. Il supporto legale, l'accesso alla casa, la conoscenza dei servizi del territorio, la mobilità, sono

solo alcune delle dimensioni sulle quali ci troviamo a lavorare con i beneficiari in ottica di autonomia e inclusione. Un primo risultato raggiunto è stata l'assegnazione della residenza ad Alba ai cinque lavoratori ospiti presso la Caritas cittadina: questo è avvenuto grazie alla presenza di un regolare contratto di lavoro e grazie al dialogo tra i partner, facilitando così ai lavoratori stranieri la gestione delle pratiche documentali legate ai permessi di soggiorno nelle regioni di residenza, talvolta molto distanti da Alba.

### Cosa significa oggi mettere in campo pratiche di



### **responsabilità sociale?**

Praticare la responsabilità sociale per noi significa esercitare la capacità di offrire risposte, di agire soluzioni insieme. Nessuna azienda è un'entità a sé stante, bensì appartiene alla comunità in quanto attore sociale. Il successo di ogni impresa è influenzato e connesso ai servizi e alle infrastrutture che la circondano. Un contesto sociale e territoriale in salute dipende anche dalla presenza di imprese che sono in grado di dare lavoro, offrire salari e stipendi adeguati, acquistare beni e servizi di qualità, proteggere l'ambiente, utilizzare le risorse in modo efficiente.

### **Quali sono le attività messe in atto dal progetto?**

Il progetto si realizza mediante cinque macro-azioni. 1) L'individuazione dei profili dei candidati interessati a formarsi e a investire professionalmente nel settore come operai addetti alla conduzione del vigneto. 2) La preparazione dei candidati ai colloqui con le aziende e l'attivazione dell'esperienza di lavoro, che avviene attraverso un contratto di assunzione direttamente stipulato tra azienda e beneficiario selezionato, prevedendo l'impegno da parte dell'azienda di garantire il rispetto di alcuni criteri orientati alla sostenibilità sociale e definiti nel progetto. 3) La progettazione, l'organizzazione e l'erogazione per i lavoratori-allievi di un percorso di formazione tecnica di 150 ore complessive, applicato alle operazioni di viticoltura e realizzato direttamente in vigna didattica da un gruppo di docenti agronomi, completato da sessioni formative dedicate alla sicurezza sul lavoro, alla conoscenza della normativa e dei diritti e al potenziamento della lingua italiana. 4) Il monitoraggio nella sua esperienza di lavoro e l'accompagnamento nel rafforzamento delle sue soft e life skills. 5) La valorizzazione e diffusione delle pratiche di responsabilità sociale del-

le aziende partner, attraverso attività di comunicazione mirate e attraverso l'accesso – a titolo volontario e in forma agevolata – al marchio “Lavoro 100% Etico” rilasciato dal partner Humus Job.

### **Quali sono le principali novità e i punti di forza?**

Uno dei principali elementi innovativi è il meccanismo che regola la dimensione formativa con l'esperienza di lavoro, che nel corso dei 12 mesi di progetto si alternano. Tra un modulo formativo e l'altro le persone lavorano in azienda e sono in grado di gestire più consapevolmente i processi di lavoro. Parallelamente l'alternanza garantisce che il beneficiario possa investire nella formazione, senza che venga meno la propria autonomia economico-finanziaria, riducendo quindi la probabilità di potenziale drop-out. Un altro elemento di forza è connesso alle diverse aree di competenza che l'academy affronta: oltre allo sviluppo di competenze tecniche (hard skills) la formazione persegue l'obiettivo di sollecitare life skills e soft skills volte a potenziare la consapevolezza dei beneficiari rispetto alle tematiche del lavoro regolare e dei diritti, della sicu-

rezza, dei processi e delle dinamiche aziendali, oltre ad offrire un accompagnamento teso a rinforzare la propria capacità di autonomia e permanenza sul territorio al di là degli aspetti prettamente professionali.

### **Quale significato ha per voi l'assegnazione del Premio?**

Ricevere il PEF è per noi un importante segno di riconoscimento da parte della comunità di professionisti ed esperti del settore rispetto al cambiamento che stiamo provando a portare nel mondo vitivinicolo attraverso la formazione. È un tassello che qualifica ulteriormente il percorso che stiamo animando e che rinnova la motivazione che ci spinge a portare avanti la sfida dell'innovazione e a credere nella potenza trasformativa che le alleanze tra profit e non-profit sono in grado di generare.



### Inclusione Sociale: il primo passo verso la normalizzazione. Il Baskin come modello da seguire.



#### Paolo Brutti

Consulente e formatore nel settore dei Trasporti e della Logistica

Il **Baskin**, come si può capire dal nome, è parente stretto del Basket, ma con delle caratteristiche di gioco che lo rendono uno sport adatto a giocatori con qualsiasi tipo di disabilità. Le sue regole gli conferiscono caratteristiche ricche di dinamicità e imprevedibilità, che ne fanno una disciplina emozionante, sia da giocare, sia da guardare e tifare. Nel Baskin scendono in campo, nella stessa squadra, atleti maschi e femmine, con disabilità sia fisiche sia intellettive, insieme a cestisti normodotati, mettendo così in discussione la rigida struttura degli sport più tradizionali e trasformandosi in un vero e proprio laboratorio di società e integrazione.

Inventato a Cremona - nel 2006 nasce l'Associazione Baskin Onlus che costituisce il riferimento di questa attività - il Baskin si diffonde rapidamente nel resto d'Italia e oltreconfine, arrivando ad affermarsi anche nel Veronese,

dove si pratica da una quindicina d'anni. Da cinque anni è uno degli sport del Cus-Verona, il Centro Sportivo Universitario.

Parliamo di Baskin insieme al consulente e formatore nel settore dei Trasporti, della Logistica, **Paolo Brutti**, e al responsabile della sezione Pallacanestro del Cus-Verona, **Alberto Zanetti**. Gli splendidi video sono stati realizzati dalla videomaker **Francesca Stella**.

#### Come entra uno sport, il Baskin, nel PEF?

(Paolo Brutti) Io mi occupo di consulenza e formazione nel settore dei Trasporti, della Logistica, ma da tempo cerco uno sport che fosse di beneficio e d'aiuto a persone con difficoltà, verso

il quale avvicinarmi come volontariato e contribuire, con la mia esperienza, a promuovere e diffondere maggiormente. E ho incontrato il Baskin e Alberto Zanetti del Cus-Verona. Sono stato conquistato dalla sensibilità e dall'entusiasmo di Alberto ed emozionato dalla forza e dalla bravura di questi giovani atleti del Baskin. Il mio obiettivo era di dare valore al Baskin, farlo conoscere e diffonderlo il più possibile sul territorio.

#### Entriamo allora nel dettaglio del progetto?

(Paolo Brutti) Il nostro progetto formativo ha come obiettivo la sensibilizzazione verso un tema, quello dell'inclusione sociale, di cui troppo spesso la collettività si riempie la bocca, lasciando però alle azioni ben poca







concretezza e coerenza. Nelle nostre intenzioni c'era la consapevolezza di quanto sia importante che ognuno di noi agisca per accrescere la coscienza della società. Di quanto parlarne ad altri con continuità, passione e senza timore sia già un grande passo verso la consapevolezza sociale. Il tutto senza però dimenticare che l'obiettivo massimo non è l'inclusione ma la normalizzazione, che per noi significa "parlarne tanto per non parlarne finalmente più". Il progetto, rivolto a docenti, dirigenti scolastici, genitori, catechiste, assistenti sociali, inizia ponendo quesiti volti a far ripensare al loro primo "incontro" con la disabilità e l'emarginazione. Prosegue con la condivisione di una loro piccola o grande testimonianza di bias cognitivi (pregiudizi) che hanno o stanno ancora vivendo. Rafforziamo questa prima fase con un filmato da noi realizzato, grazie all'indispensabile contributo della videomaker Francesca Stella, della durata di due minuti, nel quale viene proiettata una sequenza di spaccati di vita quotidiana, quella reale, quella più cruda, quella meno pubblicizzata, quella spesso tenuta nascosta agli occhi della società. Un video che grazie ad una musica di sottofondo emoziona, fa riflettere, apre il cuore e predispone i partecipanti alla seconda fase di questo percorso formativo. Dopo aver fatto un po' di

chiarezza sui termini più usati e sentiti come quelli della segregazione, dell'emarginazione, dell'integrazione e dell'inclusione, il progetto prosegue con la lettura di un estratto del poema-manifesto sulla normalizzazione di Bengt Njrje, che ci introduce al concetto di normalizzazione. Ed è in questo momento che presentiamo un esempio concreto di inclusione, ossia il Baskin, in particolare quello di Verona, e lo facciamo con un altro filmato da noi realizzato che include sia momenti di gioco, sia testimonianze di chi vive questo sport.

### Qual è l'obiettivo di questa formazione?

(Paolo Brutti) Vuole essere un'occasione per far conoscere questa attività, per capirne i principi e i valori, per sorridere, per normalizzare ciò che può apparire inconsueto e per farsi trasportare dall'entusiasmo di chi gioca. L'intenzione è che i partecipanti a questo percorso formativo comprendano l'esistenza di nuove forme di inclusione e che si trasformino loro stessi in promotori di questa attività che aiuta i ragazzi e le loro famiglie a sentirsi sempre più coinvolti nella società. Quando il Baskin diventerà uno sport "di massa" avremo raggiunto finalmente la normalizzazione per questi giovani.

### Come il Baskin gioca un ruolo d'inclusione sociale e normalizzazione?

(Alberto Zanetti) È uno sport nel quale tutti possono avere un ruolo, dal normodotato che non ha mai praticato sport, al disabile che può comprendere

che il movimento e l'agonismo possano fare parte, o tornare a fare parte, della sua vita e portare normalità. L'Eisi, l'Ente Italiano Sport Inclusivi, è stato riconosciuto dal Coni e il Baskin fa oggi parte della Fip, la Federazione Italiana di Pallacanestro. A giugno si sono svolti, a Schio, gli Europei di Baskin. Nella nostra squadra di Baskin del Cus abbiamo una famiglia, madre e padre e tre figli, tutti autistici, e tutti e cinque scendono in campo e praticano questo sport, con impegno e agonismo: anche questo è "normalità"

### Che significato ha il PEF per la diffusione del Baskin?

(Paolo Brutti) Per me è una triplice soddisfazione. In primis si tratta di un Premio dato da una giuria di esperti. Poi mi gratifica l'essermi messo in gioco in tematiche sociali. Infine, questo Premio è un grande palcoscenico per portare questo sport all'attenzione di una platea più ampia.



## Simulatore Weld-VR



**Luigi Altamura**

Ideatore e finanziatore di Skills4u

Il progetto intende sviluppare soluzioni nell'ambito dell'Industria 4.0 per effettuare formazione virtuale e simulare processi ed operazioni in ambienti controllati. Nello specifico, si tratta di un simulatore di saldatura virtuale, WeldVR. È uno strumento di formazione che consente di effettuare pratiche di saldatura realistiche, in realtà virtuale. Il suo sistema di rilevamento del movimento monitora i parametri di destrezza manuale dell'utente, provando tutte le posizioni di saldatura. La sua interfaccia grafica e l'uso di torce di saldatura reali assicurano un elevato grado di realismo. L'utilizzo in aula e la realtà virtuale garantiscono la totale sicurezza della formazione, eliminando ogni possibile rischio di incidente, a differenza dell'ambiente di officina e di una formazione con saldatore reale.

Ci racconta il progetto il suo ideatore e finanziatore, **Luigi Altamura**, dell'ente di formazione Skills4u.

### Come nasce questo progetto?

Nasce circa cinque anni fa, da un prodotto spagnolo per l'apprendimento di processi di saldatura che acquistai per analizzare ed eventualmente utilizzare nelle aule di formazione. Subito però emersero problematiche di carattere logistico, soprattutto legate al fatto che il simulatore era troppo grande da portare in giro. In partnership con la società Immersive e partendo da quel prodotto, abbiamo realizzato un nuovo strumento per simulare la saldatura virtuale. Nasce così WeldVR, il primo simulatore di saldatura al cento per cento Made in Italy. I vantaggi sono molti, tra i quali i costi contenuti, la sua trasportabilità – è contenuto in un trolley – la velocità e la semplicità di allestimento ed utilizzo.

### A chi si rivolge?

Lo strumento nasce per il training di operazioni di saldatura nelle scuole e negli enti di formazione, ma in breve tempo si afferma anche come valido strumento per l'assessment delle competenze di candidati presso ApL ed aziende. Possiamo identificare tre target specifici. Il primo è la formazione nei nostri corsi di saldatura. Invece di portare i ragazzi in officina – con i rischi che comporta sia lo stare in un luogo di lavoro, sia utilizzare reali strumenti di lavoro – possiamo simulare i

processi di saldatura con la realtà virtuale e nell'ambiente sicuro e confortevole di un'aula. La simulazione con la realtà virtuale è molto apprezzata dagli allievi, perché si avvicina ai device che sono abituati ad utilizzare. Un secondo target sono gli istituti tecnici e di formazione professionale. Spesso le lezioni di saldatura non vengono effettuate perché le attrezzature in possesso alle scuole sono obsolete e insicure. Infine, gli enti di formazione e le società di saldatura, che grazie al nostro simulatore possono attuare i loro stessi corsi di formazione specifica. Teniamo conto che la professione di saldatore è molto richiesta in Italia, ma i saldatori sono pochi e quelli che escono dai corsi scolastici sono scarsamente qualificati per entrare direttamente nel mondo del lavoro.

### Il simulatore WeldVR cosa permette di fare?

Il simulatore Weld-VR è uno strumento di formazione che consente di effettuare pratiche di saldatura realistiche in realtà virtuale. Il suo sistema di rilevamento del movimento monitora i parametri di destrezza manuale dell'utente provando tutte le posizioni di saldatura. La sua interfaccia grafica e l'uso di torce di saldatura reali garantiscono un elevato grado di realismo. Il sistema si distingue per le sequen-

ti potenzialità: efficacia; possibilità di eseguire più volte gli stessi esercizi; monitorare i progressi degli allievi; velocità; eliminare i tempi di setup tra gli esercizi; massimizzare il tempo in arco per ogni tirocinante; economicità (durante un corso un allievo svolge circa 60 esercizi a settimana per diverse settimane e il costo di ogni esercizio è di circa 2 euro, consentendo di eliminare i costi di materiale per le esercitazioni); sicurezza ed attenzione per l'ambiente, esercitazioni in tutta sicurezza, soprattutto per i principianti; riduzione di emissioni di carbonio, dei rifiuti metallici e delle emissioni di gas e energia. Lo strumento si integra nella proposta di formazione che l'azienda offre ai propri clienti, andando a colmare il gap naturale esistente tra il momento di apprendimento teorico con lezioni in aula e l'attività di pratica in officina. A differenza di altri prodotti sul mercato di aziende produttrici di saldatori, che permettono di apprendere esclusivamente l'uso dei loro saldatori, il nostro è un prodotto didattico, che permette di formare sui tre principali sistemi di saldatura – a filo, a elettrodo, tig – e su trentasei giunti differenti. Raggiungiamo oltre il settanta per cento della formazione necessaria a lavorare come saldatore. Il passaggio finale in officina, con strumenti reali di lavoro, permettono di affinare l'apprendimento ed essere pronti ad essere inseriti nel mondo del lavoro.

### **Progetti futuri?**

A partire dalla prima versione del prodotto, l'azienda ha deciso di continuare l'attività di sviluppo di un prodotto più completo, con l'obiettivo di intercettare fattivamente le realtà industriali nazionali ed internazionali. Parallelamente sono stati avviati progetti di sviluppo finalizzati alla realizzazione di altri due simulatori di virtual training, il primo orientato all'attività formativa in materia di estinzione incendi ed il

secondo alla simulazione di guida di un carrello elevatore.

### **Che significato assume per voi il PEF?**

Conferma la direzione di innovazione che abbiamo intrapreso, la connessione con il mercato e il nostro posizionamento nell'eccellenza della formazione. Siamo orgogliosi di un premio italiano per un prodotto totalmente concepito e realizzato in Italia e che oggi è all'avanguardia, anche a livello internazionale.



## Sosten-Abilità



### Marta Penati

Amministratore Delegato di  
Tecnologie d'Impresa srl

Il modulo formativo “Sosten-Abilità” nasce dall’esigenza di realizzare un percorso formativo che permetta di trasmettere ai discenti i principi dello sviluppo sostenibile, con una modalità interattiva differente da quelle tradizionali, che sia d’ausilio a diffondere la cultura della sostenibilità, migliorandone la consapevolezza e la condivisione. Prevede un momento di tipo tradizionale, dove vengono condivise le definizioni di sviluppo sostenibile, e una seconda fase con un “gioco di società”, nel quale l’obiettivo comune dei partecipanti è di “costruire una città sostenibile”.

Ci spiega meglio l’idea **Marta Penati**, Amministratore Delegato di Tecnologie d’Impresa srl. Il Gruppo offre servizi e consulenza negli ambiti di Sicurezza sul Lavoro, Salute dei Lavoratori, Protezione dell’Ambiente, Sostenibilità, Assistenza Energetica e Sistemi di Gestione, sin dal 1985.

**Vi siete classificati al primo posto perché avete scelto il gioco come metodo formativo. Perché questa scelta?**

Questa scelta è parte di un lungo percorso iniziato nel 2012. Da sempre abbiamo investito nella ricerca e sviluppo, per creare moduli formativi innovativi, con l’utilizzo, ad esempio, del Gaming e della realtà virtuale. Siamo molto attenti a definire bene l’utilizzo di questi strumenti, per non rischiare di banalizzare la metodologia: le attività “ludico-esperienziali”

aumentano l’interazione con i discenti e permettono anche di “fare passare temi pesanti”. Non devono però scivolare in attività di mero gioco che possano portare a distrarre i partecipanti o a far pensare loro che sia solo uno “svago” e quindi, di conseguenza, da affrontare poco seriamente.

Come in questo progetto, in generale, l’attività formativa prevede quindi una prima fase di erogazione di tipo tradizionale e un secondo momento “ludico-esperienziale”, che assume l’obiettivo di fissare i concetti proposti nella



prima fase, contribuendo, in questo specifico caso, a diffondere la cultura della sostenibilità, migliorando la consapevolezza e la condivisione.

### **Cosa significa quindi formare con un'attività ludico-esperienziale?**

L'attività "ludico-esperienziale" è stata ideata da un team dedicato di Tecnologie d'Impresa Srl, composto da circa dieci risorse con differenti professionalità, allo scopo di creare uno strumento di supporto alla formazione che sapesse tenere in considerazione tutti gli ambiti di applicazione della sostenibilità: sociale, ambientale e di governance. In particolare hanno partecipato formatori professionisti, esperti in comunicazione e grafica, consulenti tecnici sia in materia di governance d'impresa, sia in ambito sostenibilità. Questa metodologia permette un maggiore coinvolgimento dei partecipanti e facilita le attività di Team-Building. Il lavoro in squadre stimola la competitività che è presente in ciascuno di noi e crea il coinvolgimento e il raggiungimento di risultati, in maniera anche divertente.

### **Come è stato organizzato il progetto formativo, che prevede la costruzione di una città del futuro sostenibile?**

È stato realizzato un supporto denominato "Sosten-Abilità" che prevede che i discenti siano coinvolti in un "gioco di società" nel quale l'obiettivo sia costruire una città sostenibile. Una città inclusiva dove il lavoro, l'economia, le fabbriche e gli edifici si integrano perfettamente nell'ambiente e nel benessere sociale.

Per riuscirci è essenziale equilibrare i tre pilastri della sostenibilità: ambientale, sociale ed economico, in linea con gli SDGs dell'Onu. I discenti, divisi in squadre, hanno a disposizione una serie di token "ambientali, sociali ed

economici" che possono utilizzare per "costruire" edifici e infrastrutture all'interno dell'area del tabellone che gli è stata assegnata.

Ciascuna costruzione realizzata ha un costo immediato in termini ambientali, sociali ed economici, che può essere positivo o negativo, oltre ad un possibile ricavo nei turni successivi. Vince la squadra che, dopo dieci turni, è riuscita al meglio a bilanciare i token.

### **Qual è la finalità di tale formazione?**

Quella di sensibilizzare i discenti al difficile compito al quale sono chiamate le aziende che vogliono approcciare concretamente ai principi di sostenibilità ovvero garantire la profittabilità dell'organizzazione, con un occhio di riguardo alla tutela dell'ambiente circostante, ai dipendenti e alle comunità locali.

Si rivolge principalmente ai Sustainability Manager, Sustainability Specialist e figure aziendali in possesso di specifiche deleghe, quindi con diverse età e gradi di scolarità, riscontrando in tutti i casi risultati positivi. Il progetto può essere riproposto e riprodotto in tutte quelle realtà aziendali che ritengono qualificante fornire ai propri collaboratori gli elementi cardine della sostenibilità e gli input necessari affinché tale aspetto divenga prioritario nelle scelte quotidiane. In tutte le fasce di lavoratori pone come prioritaria la condivisione e l'accettazione degli obiettivi di sostenibilità della propria azienda ed "educa" alla sostenibilità nella vita quotidiana, dal capire, per esempio, l'importanza di non buttare carta o sigarette per terra, al perché è importante adottare pratiche di risparmio energetico, anche in casa propria, per il mondo che lasceremo ai nostri figli e ai nostri nipoti, e non solamente per pagare meno la bolletta dell'elettricità, qui e ora.

Per tali ragioni, può anche essere uti-



lizzato nelle scuole. Stimola di fatto un cambiamento culturale.

### **Che significato date a questo Premio?**

È un grande riconoscimento di ciò che facciamo da anni, dei nostri investimenti in una formazione innovativa e nel forte impegno che mettiamo nella ricerca e nello sviluppo. Ci motiva ancor più a fare bene e a proseguire sulla strada che abbiamo preso. Un grazie all'AIF per questo Premio e per averci invitato a partecipare.

## I pionieri della Luna



### **Francesca Zangani**

Responsabile Formazione, Sviluppo e Selezione del Personale di Coop Liguria

Il progetto rappresenta un modello di team building "ibrido" in cui la meccanica Spy Game e le attività esperienziali si sono fuse con la formazione online e un approccio "social", allo scopo di rilanciare i valori della Cooperativa e motivare alle sfide future 170 lavoratori in un ipermercato.

Il racconto è di **Francesca Zangani**, Responsabile Formazione, Sviluppo e Selezione del Personale di Coop Liguria.

### **Rilanciare i valori della cooperativa per fare squadra e coesione intergenerazionale?**

Coop Liguria è una società cooperativa nata nel 1945, oggi con più di 54 negozi, organizzati tra Incoop, supermercati e ipermercati. In occasione del trentennale di apertura dell'ipermercato Coop Centroluna di Sarzana è stato deciso di valorizzare le professionalità nel punto vendita e rilanciare energie e motiva-

zione dei dipendenti, che si trovano oggi ad operare in un contesto sempre più complesso. Si sono organizzate una serie di attività che mettersero al centro le persone, coinvolgendole in un action game a tappe, e che consentissero di lavorare con loro alla riscoperta dei valori cooperativi.

Inoltre, la composizione ricca dell'ipermercato, la sua disomogeneità di età, provenienza culturale ed esperienza pregressa, ci ha permesso di lavorare anche su temi intergenerazionali e sul senso del lavoro, facendo riflettere persone diverse sui valori della cooperazione, su come loro li vivessero e li interpretassero ogni giorno, su come renderli attuali ora e per le sfide future che Coop Liguria si troverà ad affrontare.

### **Per questa formazione avete scelto il gioco di ruolo, perché?**

La formazione esperienziale, di cui l'action game fa parte, è una formazione potente perché permette alle persone di esprimersi in maniera libera e divertente, in un contesto apparentemente distante dal quotidiano, ma che in realtà è progettato proprio per avere simmetrie e vicinanza con la realtà su cui si vuole operare, in questo caso un ipermercato. La cosa per noi fondamentale è che il progetto esperienziale non sia però solo "una esperienza

divertente", perché ne sminuirebbe il valore e non consentirebbe alle persone di cogliere gli elementi formativi, di riflessione e di contestualizzazione.

### **Come è stata vissuta la formazione dai dipendenti coinvolti?**

I dipendenti coinvolti, più di 170, erano disomogenei per sesso, età, percorso di studi ed esperienze. Tra di loro la partecipazione ha avuto un vissuto diverso: i più giovani si sono divertiti ma anche stupiti di quanto potesse essere articolato un progetto formativo; altri, che già in passato avevano avuto esperienze simili, sapevano di andare incontro ad un momento fortemente aggregante, ma al contempo molto formativo; altri ancora, come può succedere, si sono lasciati semplicemente guidare nelle attività, comunque motivati a farlo. In tutti però abbiamo notato una grande energia ed un buon livello di entusiasmo.

### **Si tratta di un progetto con replicabilità in altri punti vendita?**

La finalità del progetto era quella di valorizzare il lavoro svolto nei trent'anni di apertura, fare squadra e motivare alle sfide future. Rilanciando i valori della cooperativa come elemento di coesione intergenerazionale e fon-

damento di ogni futuro sviluppo. “I Pionieri della Luna” è completamente replicabile in uno qualunque dei nostri punti vendita perché si fonda sulla valorizzazione delle professionalità esistenti, sulla celebrazione dei risultati realizzati nel tempo e sull’idea di futuro in cui contestualizzare, aggiornandoli, i valori fondanti della cooperazione.

### **Cosa significa innovare nella formazione?**

Per noi in Coop Liguria la formazione è importante ed è un tratto significativo della nostra politica delle risorse umane: nel 2022 abbiamo sviluppato più di centomila ore di formazione e coinvolto più di 2.700 persone in attività di formazione obbligatoria e manageriale. In quest’ottica innovare per noi è importante ma senza dimenticare il mantenimento dei corsi e delle attività che negli anni abbiamo costruito

e sviluppato: il “nuovo” non deve mai andare a discapito del “consolidato”, se questo è ancora valido e utile.

Se la formazione può essere paragonata ad un fiore, ogni anno inseriamo qualche nuovo petalo ad arricchirne la corolla. Questo progetto ha avuto una progettazione particolare che – in collaborazione con la società di consulenza Axioma di Modena – ha rappresentato per noi il primo esempio di team building “ibrido”, in cui l’ambientazione outdoor e le attività esperienziali in presenza si sono fuse con la formazione online e un approccio “social”.

Per la realizzazione del progetto abbiamo utilizzato diverse attrezzature per la parte esperienziale, una ambientazione specifica per la caccia al tesoro e la piattaforma e-learning CampusCoop, con sezioni di editing e cruscotto dedicati ai partecipanti e ai docenti.

### **Che cosa vuole dire per voi essersi classificati primi al Premio AIF?**

È stata una bella emozione, peraltro inaspettata, pur consapevoli di avere un progetto interessante da poter proporre alla Giuria, sia per il tipo di progettualità, sia per il tipo di didattica messa in campo. La vittoria ci ha piacevolmente sorpresi. Siamo molto soddisfatti anche perché AIF per noi formatori è l’Associazione nazionale di riferimento, quindi aver raccolto un premio tanto ambito da una giuria tecnica di valore e in una categoria, quella dell’Organizzazione e delle Risorse Umane, è qualcosa di importante e significativo, sia per il prestigio del Premio, sia per quello che rappresenta in termini di riconoscimento di una attività svolta dalla nostra Cooperativa.



## Prova l'ebbrezza e fai battere il cuore. I rischi del consumo di alcol e l'insegnamento delle manovre salva vita.



### **Marcello Segre**

Fondatore e presidente  
dell'Associazione Italiana Cuore e  
Rianimazione "Lorenzo Greco" Onlus

Recenti studi e i dati dei servizi "Dipendenze" delle Asl evidenziano che sempre più giovani iniziano a bere già fra i 12 e 14 anni. Si è abbassata di dieci anni l'età di chi si rivolge agli alcolisti anonimi. Dopo essere stati in casa, negli anni della pandemia, cresce la generazione dei "baby alcol". L'abuso di alcol, bevendo venti o più volte in un mese, è stimato nel 6,1% di ragazzi, una percentuale così alta non era mai stata registrata in Italia. Ad assumere più alcolici sono soprattutto le giovani tra i 15 e i 16 anni. Un ragazzo su tre pratica la *binge drinking* e uno su quattro ha meno di 17 anni. Il progetto "Prova l'ebbrezza e fai battere il cuore" si è rivolto a 200 alunni delle classi V della scuola primaria e 1.300 studenti delle secondarie di Primo e Secondo Grado, a Torino e provincia.

Ce lo illustra **Marcello Segre**, fondato-

re e presidente dell'Associazione Italiana Cuore e Rianimazione "Lorenzo Greco" Onlus ([www.aicr.eu](http://www.aicr.eu)).

### **A chi si rivolge questo progetto?**

Agli studenti delle scuole secondarie di primo e secondo grado (scuole medie e superiori) e all'ultimo anno delle primarie (le quinte elementari). Negli ultimi anni si è abbassato di molto l'età del "primo bicchiere" e di conseguenza abbiamo ritenuto di rivolgerci anche a giovanissimi, tra i 10 e i 14 anni. Andiamo a scuola parlando ai ragazzi con il loro linguaggio, utilizzando la tecnica della "Classe capovolta" (flipped learning), dove sono i ragazzi protagonisti della lezione. Scendiamo dalla cattedra per ascoltare le loro esperienze, senza giudicare o colpevolizzare, ma portandoli ad essere più consapevoli di quello che fanno e delle possibili conseguenze. Le chiacchierate, coadiuvate da video, sono seguite da attività pratiche, con il "Laboratorio Ebbrezza". Si tratta di un'esercitazione pratica di simulazione dello stato di ebbrezza che avviene attraverso l'utilizzo di occhiali di stimolazione neuro-sensoriale e altri materiali, con la finalità di far comprendere, attraverso un forte impatto emotivo – sia al partecipante, sia a chi osserva – gli effetti e i rischi legati all'assunzione di bevande alcoliche lungo un tracciato da per-

correre camminando, come se si fosse ubriachi. Vogliamo portare i ragazzi a essere consapevoli delle conseguenze e dei rischi in caso di abuso. Attraverso il coinvolgimento emotivo e cognitivo, le esperienze condivise vengono meglio interiorizzate e messe in discussione, sottolineando gli aspetti rischiosi di alcune condotte e l'adeguatezza di altre. Il percorso didattico si completa con l'apprendimento dei gesti salva-vita in caso di arresto cardiaco, dalla chiamata al numero unico europeo 112, alla rianimazione cardiopolmonare e l'uso del defibrillatore.

### **Perché, secondo lei, si è creata una generazione "baby-alcol"?**

La precocità del consumo di alcol e fumo rientrano nell'appartenenza al gruppo. Si beve e fuma insieme ai propri coetanei, non da soli. Una volta, magari ci si sbronzava perché ci aveva lasciato la fidanzata. Oggi ci si sbronzava per fare parte del gruppo. Si beve fino a che non ci si regge più in piedi. Mancano i limiti. Questo per la facilità di reperire alcolici a basso costo e per lo stile proposto da alcuni locali che hanno i giovanissimi come target. Gli aperitivi come "Le 18 buche" e i nuovi cocktail composti da energy drink miscelati a liquori e amari, "danno subito in testa". La "paghetta" dei genitori è sufficiente a compra-



re alcolici di bassa qualità, ma idonei allo sballo. Nei maschi è maggiore il consumo di birra, nelle femmine dei cocktail. Alla domanda “Come vi sentite il giorno dopo”, la risposta è spesso “Con un forte mal di testa. Sto a letto sino a tardi e prendo un antinfiammatorio”, medicinale da banco, facilmente reperibile in farmacia o in casa. E qui mi soffermo sull’ambiente domestico. È poco probabile che un genitore non si accorga del figlio/a che rientra ubriaco, a notte inoltrata. Così come improbabile che non sappia di feste in discoteca, organizzate al pomeriggio per giovanissimi, dove si vendano alcolici. È più probabile che non “voglia vedere” o che l’attenzione sia rivolta ad altro e troppo poco alla relazione con il figlio/a adolescente. Altro problema è la mancanza di controlli sulla vendita alcolici ai minorenni. Mancano verifiche e mancano sanzioni. Quante volte leggiamo su un giornale che è stato chiuso un locale perché vendeva alcolici a minorenni? Questo si declina anche nelle scelte istituzionali. Un esempio sono le merendine piuttosto che la frutta fresca nei distributori automatici nelle scuole (uno studente ha fatto presente che c’erano le mele, ma che nessuno le comprava perché costavano un euro l’una...) o i bar interni ai licei che vendono energy drink. Ci vuole un cambio culturale, e scelte istituzionali, per cambiare questa situazione pericolosa.

### Quali sono i professionisti coinvolti e quali sono gli obiettivi?

I contenuti e gli incontri sono curati da professionisti sanitari, medici e psicologi, esperti di dipendenze, educatori e formatori in materia di salute e prevenzione, con l’ausilio di coetanei, per offrire una prospettiva più vicina e coinvolgente. Fondamentale è incontrare i ragazzi a scuola, luogo per eccellenza preposto all’educazione.

Importante è fare squadra con gli insegnanti. Dal prossimo anno vogliamo introdurre attività di peer education, con la conduzione da parte di un allievo tutor e percorsi di verifica. Andiamo anche a toccare altri temi, come i limiti di un’alimentazione sempre più sbilanciata, il gusto ingannevole dei malsani fast food; l’aumento dell’attività digitale che sostituisce quella fisica.

### Cos’è per voi il Premio AIF?

Per noi è un importante riconoscimento dell’impegno di tutti i nostri colla-

boratori, reso ancor più forte dal fatto che questo Premio viene assegnato da formatori esperti. Speriamo che leggere e conoscere le nostre attività possa essere di stimolo per altri, per fare altrettanto e intraprendere questo percorso educativo, fondamentale e indispensabile per i nostri giovani.



## La Via d'Uscita è dentro



**Marcello Minuti**  
Fondatore di AltoLato

Il lavoro svolto nel carcere, portando le persone dall'esterno, viene definito dagli stessi come una "finestra di respiro". È l'occasione per non sentirsi dimenticati, è l'occasione per rimanere aggiornati su come fuori evolve il mondo nelle sue sfumature, è l'occasione in un percorso rieducativo di poter lavorare in aula con manager, studenti e professionisti e sentirsi cognitivamente ed emotivamente all'altezza della situazione al di là del reato.

Ci racconta il progetto **Marcello Minuti**, fondatore di AltoLato.

### Quali sono i benefici in termini di maggior fiducia in sé stessi per i detenuti coinvolti nella formazione?

La fiducia che viene riconquistata è legata alla possibilità di confrontarsi, di apprendere e discutere sullo stesso piano di tematiche didattico-comportamentali che loro hanno vissuto sulla propria pelle. Emerge una forte componente di coraggio del vissuto che porta a ribaltare il paradigma, diventando loro, alla fine del corso, dei punti di riferimento solidi ai quali gli altri partecipanti possono aggrapparsi e sviluppare le fragilità che riconoscono.

L'aspetto virtuoso che si può osservare è la metamorfosi che compiono i ragazzi di Bee4 partendo dalla paura del giudizio, quel drago, che li costringe alla reclusione, infierendo emotivamente anche dopo un percorso di pentimento, per poi aprirsi autenticamente liberi e riappropriandosi di sé.

### Come sono cambiati dopo avere seguito la formazione?

Al termine del percorso, le persone in stato di detenzione riconquistano valore rispetto alla propria dignità di essere umano e la capacità di costruirsi un pensiero visionario. Ritrovano motivazione per immergersi nello studio, nello sviluppo di competenze e nel rafforzare il proprio profilo professionale, certi del fatto che, una volta fuori, di fronte a persone e organizzazioni prive di pregiudizio, sapranno riconquistarsi nuove possibilità per nuovi scenari di vita, basati su valori fondanti.

### Che valore date al Premio AIF?

Per noi di AltoLato, il premio AIF ha un valore importante perché permette di metterci a confronto con aziende e società di primo livello e il riconoscimento ottenuto ci regala una volta in più la speranza di credere che la vera forza sta negli ideali che si mettono in campo con l'obiettivo d'impattare realmente sulla società. Il riconoscimento ci conferma che spesso non servono solo grandi aziende, ma occorrono anche grandi visioni. Inoltre, una volta sensibilizzate le persone e le organizzazioni e inserite in un giusto contesto di comunicazione e di brand awareness, si può riuscire a raggiungere l'estremità più autorevole e solo l'ascolto e l'interesse possono davvero trasformare e valorizzare i singoli contesti che viviamo ogni giorno. Ricevere il riconoscimento allo sforzo restituisce motivo per insistere su quella dimensione di "Formatore dei luoghi di confine dove aiutiamo gli ultimi perché i primi sanno aiutarsi da soli". Il Premio è anche una fantastica opportunità di networking, consentendo ad AltoLato di farsi spazio in tante aziende e tanti contesti, permettendo alle stesse di conoscere il metodo, la visione che sin qui ci hanno caratterizzato.



## Performance & Development Process (PDP) Learning Program



**Emanuela Ballotta**

Learning Manager di Lavazza Group

Il PDP Learning Program si propone di diffondere la conoscenza dei valori del Gruppo Lavazza, alimentare la cultura del feedback e del self-development delle persone, accanto a quella della gestione per obiettivi e della performance, attraverso un ambiente di apprendimento blended integrato, libero e multilingua.

L'illustrazione del progetto è di **Emanuela Ballotta**, Learning Manager di Lavazza Group.

### Perché un progetto per diffondere i valori del Gruppo Lavazza?

Il nostro Gruppo, forte e in crescita, è una miscela di brand con la propria identità e storia. Condividiamo però gli stessi valori: Authenticity, Passion for Excellence, Responsibility, Investiveness. Rispetchiano ciò che per noi è importante e ciò a cui aspiriamo. Sono l'espressione di ciò che ci rende quello che siamo e di chi vogliamo essere. Sono importanti perché guidano e indirizzano il nostro modo di lavorare, definiscono il modo in cui interagiamo con gli altri, ci invitano a cercare di pensare in maniera diversa

ogni giorno. Per questa ragione, sono entrati anche a far parte di un nuovo Performance & Development Process (PDP) per orientare e supportare sempre di più le persone nell'adozione di comportamenti coerenti ad essi. Il PDP Learning Program ha anche la finalità di alimentare la cultura del feedback, indirizzando responsabili e collaboratori ad un confronto continuo, stimolare un approccio alla learning agility e al self-development, mettendo sempre di più al centro le persone, con i loro percorsi di sviluppo, e quindi supportare l'adozione di un nuovo processo globale di valutazione della performance.

### Come si è sviluppato il progetto?

Il PDP Learning Program è una iniziativa di formazione e comunicazione, nata a gennaio del 2022 e si è sviluppata durante tutto l'anno, accompagnando le fasi di un nuovo PDP di Gruppo. È un progetto globale, costruito internamente con il supporto degli HR dei diversi paesi e alcuni colleghi interni, che hanno ricoperto il ruolo di Champion-focal point nel programma e che sono stati coinvolti dalle fasi di design fino alla

delivery e alla raccolta dei feedback. I destinatari sono coloro che rientrano nel processo del PDP, sia nel ruolo di manager, sia in quello di individual contributor, e sono stati coinvolti nell'iniziativa con diversi strumenti e canali interni di comunicazione, che hanno consentito un costante aggiornamento sulle iniziative disponibili a cui poter aderire. È stato creato un ambiente di apprendimento blended, ad accesso libero, costituito da un insieme di esperienze e risorse sempre disponibili in un digital learning environment, in quattro lingue e in continua evoluzione.

### Che significato attribuite a questo Premio

Il premio rappresenta oggi il riconoscimento di un importante lavoro di squadra, che ha saputo lavorare in modo nuovo, in una logica sempre più interfunzionale e interculturale. È anche un rinforzo al nostro indirizzo, come ente di L&D, alla creazione di un Learning environment dove le persone possano costruirsi e realizzare il proprio percorso di crescita, in modo sempre più flessibile e mirato.



## DocciA++



### Mario Baj-Rossi

Coordinatore corsi, docente  
e referente del progetto

Il progetto DocciA++ è un sistema doccia che punta alla sostenibilità, creando buone abitudini, sensibilizzando al risparmio idrico ed energetico e generando concreti vantaggi economici per il consumatore. DocciA++ non incide sul comfort e migliora l'esperienza di utilizzo, rendendo la doccia smart e interconnessa.

Ne parliamo con il coordinatore corsi, docente e referente del progetto, **Mario Baj-Rossi**.



### Il Design Thinking è la metodologia che avete adottato ed è stata molto apprezzata dalla Giuria del Premio. Perché questa scelta?

Questo progetto ITS 4.0, capitanato dall'Università Ca' Foscari di Venezia, a cui hanno partecipato tutti i nostri allievi, nasce in risposta a necessità aziendali ed è stato infatti realizzato in collaborazione con l'azienda partner G.d.I. S.p.a. L'obiettivo era l'efficiamento energetico, senza tralasciare il confort di una piacevole e confortante doccia. Attraverso la metodologia del Design Thinking abbiamo sviluppato un percorso che è partito da interviste qualitative e quantitative, incentrate sul tema del risparmio e sulle modalità di utilizzo della doccia (#1 Empatia). È emerso che ci sono persone che passano mezz'ora, anche tre quarti d'ora, sotto alla doccia e che spesso lasciano aperta l'acqua mentre si insaponano. Dai dati ottenuti sono stati definiti i punti chiave per ragionare sulla fase successiva (#2 Definizione). Con le "Key Words", gli studenti hanno sperimentato e provato a rispondere alle necessità richieste (#3 Ideazione). È stato così realizzato un prototipo suddiviso in due parti: la doccia intelligente e l'applicativo mobile per l'analisi dei consumi (#4 Prototipazione). Infine i test e la messa a punto (#5 Test).

### Dal progetto al prototipo?

DocciA++ si sviluppa attraverso un miscelatore termostatico con il quale è possibile impostare la temperatura desiderata e selezionare la quantità di flusso d'acqua suddiviso in: sciacquo (portata al 50%), insaponatura (portata al 5-10%), risciacquo (portata al 80-100%). Attraverso un flussimetro digitale Wi-Fi si possono ricavare i dati di utilizzo della doccia, i consumi d'ac-



qua, il tempo di utilizzo e la temperatura, con conseguente calcolo del dispendio energetico. Attraverso l'applicazione "App DocciA++" per dispositivi mobile è possibile indagare ed analizzare i consumi. Sono presenti schermate per il controllo temporale dell'utilizzo di acqua e dell'energia e, soprattutto, del totale speso economicamente per la doccia. Questi risultati sono messi a confronto con gli altri utilizzatori impostati - membri della famiglia, soci di circoli sportivi, ecc... - in maniera completamente anonima. Questa dinamica di "sfida" è importante per stimolare tutti gli utenti ad un utilizzo sempre più consapevole della doccia. Pensiamo alle famiglie con figli adolescenti ma anche alle palestre e alle piscine.

### Che valore ha per voi essere stati premiati con un secondo posto nell'area "Digitale e Nuove Tecnologie" e una menzione nell'area "Economia, Processi Produttivi e Sostenibilità"?

Sono riconoscimenti molto importanti perché danno un senso al progetto formativo come prodotto aziendale, che è poi l'obiettivo della nostra formazione come ITS. Tra l'altro, DocciA++ ha vinto anche il primo premio all'ITS Day 2022, salendo sul podio più alto fra tutti i progetti degli ITS italiani.

## Enoturlab. Sviluppo dell'enoturismo in Piana Rotaliana Königsberg



### Michele Oriente

Ricercatore, progettista e coordinatore formativo

La Piana Rotaliana Königsberg rappresenta una delle zone vitivinicole più produttive della regione alpina sin dall'antichità e da più di due millenni vede la coltivazione della vite. Oggi con le sue cinquanta aziende costituisce il cuore della produzione vitivinicola della Provincia di Trento e intende valorizzare appieno la propria vocazione anche in termini enoturistici. Gli operatori hanno intrapreso iniziative di miglioramento dei servizi di accoglienza in azienda, condividendo obiettivi ed idee, e il Consorzio Turistico Piana Rotaliana

Königsberg (main partner del progetto Enoturlab) è diventato il catalizzatore e l'amplificatore di tali progettualità e aspirazioni a livello locale. Trentino School of Management (in partnership con Trentino Marketing) ha riconosciuto la crescente rilevanza del tema enologico ai fini della valorizzazione turistica del Trentino e ha dato vita a un percorso strategico complesso, che ha visto il coinvolgimento di tutti i principali portatori di interesse a livello provinciale, col fine di creare una visione condivisa e dare forma all'offerta enoturistica provinciale, a partire dalla Rotaliana Königsberg come territorio pilota.

Il racconto è di **Michele Oriente**, ricercatore, progettista e coordinatore formativo, referente d'ambito in Economia Turistica e Montana per l'Unità Economia del Turismo e Marketing Territoriale di TSM.

### Un gioco di ruolo per promuovere un territorio e la sua vocazione vitivinicola. Perché questa scelta?

Per tre motivi. Il primo è per curare l'offerta degli operatori, Teste di Sistema, attraverso la definizione dei criteri minimi, condivisi e normati per l'accoglienza dei turisti in azienda e in cantina e aiutando le aziende a qualificare i propri servizi a 360 gradi. Il secondo è per curare l'offerta sistemica del territorio e delle destinazioni attraverso la creazione di coesione e il coinvolgimento di aziende vitivinicole, in primis, e della comunità – amministrazioni, operatori economici, associazioni – e attraverso l'accompagnamento di iniziative progettuali di sviluppo del prodotto enoturistico a carattere sistemico. Infine, per curare gli aspetti identitari e di brand del prodotto, ai fini della sua successiva promo-commercializzazione.

### Cosa significa innovare nella formazione?

Celebrare nuovi modi di pensare. L'innovazione formativa passa da un cambio di prospettiva: passare da una pianificazione formativa basata su obiettivi di previsione, ad una pianificazione basata sull'anticipazione. Tale necessità emerge dal riconoscere la crescente difficoltà delle previsioni, in un mondo che cambia sempre più velocemente, in cui i futuri pensati o disegnati anche solo dopo pochi anni, sono già molto diversi. La formazione si innova anche quanto più riesce a promuovere percorsi di crescita del capitale umano che integrano aule e laboratori di sperimentazione: è necessario puntare sul trasferimento di conoscenze, così come sullo sviluppo di competenze professionali e relazionali, ma soprattutto sulla capacità dei lavoratori di saperle e volerle utilizzare e quindi metterle a terra. Le parole chiave sono "Creatività e Connessioni" e "Ricerca continua del Metodo".

### Che significato date al PEF?

Ricevere un premio significa essere riconosciuti per l'eccellenza di un risultato, di un prodotto o per i traguardi raggiunti e siamo sempre onorati di ricevere questo tipo di gratificazione. Crediamo molto nella formazione, quale leva fondamentale di sviluppo territoriale. Studiare i bisogni formativi, per sostenere lo sviluppo integrato del nostro territorio, ci assegna un ruolo di grande responsabilità e di prestigio. L'impegno di studio e di ricerca, che poi si trasforma in puntuali interventi formativi, è teso a rafforzare le capacità manageriali e la competitività del sistema trentino, sostenendo e facilitando la collaborazione fra tutti i soggetti coinvolti, con l'obiettivo di dare risposta alla crescente richiesta di formazione e di supporto in ambito turistico.



## LAB X Noi - Move y-our Future



**Lisa Manzan**

Education, Training & Culture Geox

Geox Lab Move y-our future sono laboratori esperienziali finalizzati a intercettare i needs delle persone Geox nelle tre dimensioni – Me, We, SuperWe – con l'obiettivo di implementare iniziative e progetti per creare la futura Employee Experience Geox.

Il racconto è di **Lisa Manzan**, Education, Training & Culture di Geox.

### **Cosa significa creare un nuovo equilibrio che consenta alle persone di far convivere engagement e vita personale?**

Per noi è importante creare un ecosistema di azioni volto a creare la miglior employee experience possibile per accompagnare le persone nel percorso professionale che compiono all'interno dell'azienda. Ci proponiamo di progettare una dimensione dello "star bene". Per fare questo è fondamentale identificare i bisogni delle persone, le idee e le azioni che possiamo realizzare per dare "forma" al viaggio professionale. Engage, Learn e Together sono le nostre tre parole chiave. Engage: attiviamo l'ascolto, intercettiamo i needs delle persone e generiamo nuove idee; Learn forniamo upskilling continuo per "nutrire" la learning agility attraverso

la nostra Academy; Together: favoriamo un luogo in cui le persone possano sperimentare e apprendere insieme sentendosi parte di una community.

### **Perché attivare un canale di ascolto permanente per i dipendenti?**

Osservare il presente in continuo divenire è fondamentale per identificare i bisogni delle persone e implementare nuove azioni. Per questo motivo ci poniamo in una posizione di ascolto in maniera costante e permanente attraverso la metodologia sperimentata dei Geox Lab. I nostri Lab si chiamano Move your Future perché sono laboratori esperienziali che, attraverso le metodologie del service design-design thinking, ci permettono di intercettare i fabbisogni delle persone su tre dimensioni: dimensione individuale (la persona); dimensione team ("io e gli altri"); dimensione azienda ("io nell'ecosistema azienda"). Questo ci dà modo di riflettere sull'evoluzione del contesto attuale trovando strategie per lavorare meglio come individui parte di un team e di organizzazione. Questa è la motivazione e il senso dei Geox Lab: un canale finalizzato a intercettare i needs delle nostre persone con l'obiettivo di implementare sempre più iniziative,

per rendere ingaggiante e motivante la storia del singolo employee in Geox. "Creare un bel lavoro" e "far stare bene" non è solo un obiettivo, ma è addirittura insito nel nostro purpose: "We improve people's wellbeing on the move", che facciamo vivere sia al consumatore che ai nostri employees.

### **Che cosa significa questo Premio per voi?**

Siamo onorati di ricevere questo Premio perché rappresenta il riconoscimento del valore del progetto in quanto rende le persone protagoniste nella definizione dei confini, del perimetro e dei contenuti, in cui mettono in gioco il loro presente in azienda e il loro futuro. Il "bel lavoro" è certamente garanzia dello "stare bene".



## Verso una gestione della complessità relazionale ed una comunicazione consapevole: ascolto e strumenti di empowerment per la quotidianità lavorativa nei servizi cimiteriali



**Priscilla Dusi**

Amministratrice unica e formatrice

La salute e sicurezza del personale sanitario, così come il benessere nelle professioni ad alta implicazione emotiva sono stati profondamente sfidati dal Covid-19: gli addetti ai servizi cimiteriali, in misura significativa durante la pandemia e, in generale, da sempre a contatto con la sofferenza, risultano in particolare una mansione da attenzionare ai fini di rigenerare e promuovere condizioni di salute, equilibrio e serenità professionale.

L'illustrazione del progetto è di **Priscilla Dusi**, amministratrice unica e formatrice della società Prima Training & Consulting.

### Come nasce questo progetto formativo rivolto agli operatori dei servizi cimiteriali?

La pandemia di Covid-19 ha creato in tutti inquietudine e sofferenza, soprattutto psicologica. Tra le professioni più coinvolte emotivamente ci sono stati gli addetti ai servizi cimiteriali, che da sempre sono a contatto con la sofferenza - compassion fatigue - ma in particolare durante la pandemia hanno dovuto affrontare intensi carichi di lavoro e situazioni di forte stress, soprattutto per il contatto con il dolore di chi aveva avuto un lutto, reso ancor più duro dal distanziamento sociale imposto dal lockdown. Diventava così indispensabile pensare a una rigenerazione e promozione delle loro condizioni di equilibrio e serenità professionale. Il progetto è stato ideato e realizzato in collaborazione tra la nostra società, la Direzione dei Servizi Civici e la Scuola di Amministrazione del Comune di Genova. Ha coinvolto una cinquantina di lavoratori tra seppellitori e manutentori cimiteriali, e addetti alle funzioni amministrative e tecniche dello stesso servizio, della Città di Genova.

### Come è stata progettata e organizzata questa specifica formazione?

Sono stati organizzati momenti di incontro di team con diversi gruppi di lavoratori, per condividere le criticità della mansione e possibili spunti di miglioramento, nonché ricevere supporto psicologico dal trainer esperto. Successivamente c'è stato un confronto diretto tra lavoratori e Direzione (Direttore-Dirigente-funzionari della Direzione) includendo l'illustrazione del codice etico e deontologico, strumento in grado di orientare l'operato dei singoli in condizioni di incertezza, e la condivisione di criticità e idee per futuri

piani d'azione. A seguire è stata realizzata una sessione formativa in plenaria, volta a fornire strumenti conoscitivi e riflessivi per potenziare la capacità di fronteggiare eventuali difficoltà esperite. La sessione formativa, con metodologie interattive ed esperienziali, ha previsto l'approfondimento di tematiche chiave (comunicazione e relazione, intelligenza emotiva, resilienza) per un efficace approccio alla complessità operativa. I lavoratori hanno espresso gratitudine e apprezzamento verso il percorso sostenuto, che ha consentito loro momenti di confronto con le diverse figure, favorendo l'espressione di opinioni, vissuti emotivi, bisogni e richieste riferite all'organizzazione del lavoro e venendo supportati all'esercizio di un'attività tanto indispensabile quanto delicata per la cittadinanza.

### Non è il primo anno che AIF premia i vostri progetti formativi. Che significato ha per voi questo Premio?

Orgoglio e gratitudine nei confronti di AIF, che riconoscere il nostro lavoro. Il premio di quest'anno è un ulteriore conferma che ci muoviamo nella direzione giusta con i nostri progetti, che portano benessere individuale e organizzativo e l'innalzamento della performance degli Enti e delle Aziende che già seguiamo e che si affidano a noi.





# CREATA PER IL MONDO REALE



## NUOVA JEEP® AVENGER 100% ELETTRICA. UN CONCENTRATO DI LIBERTÀ.

Elettrica. Ricca di stile. Compatta. E non è fatta di pixel. Preparatevi a scoprire la nuova Jeep Avenger. Un vero e proprio concentrato di libertà, per esplorare il mondo più emozionante di tutti: quello reale.

**Jeep**<sup>®</sup>  
FREEDOM IS ELECTRIC

## VIENI A PROVARLA DA SPAZIO

Consumo di energia elettrica di **Jeep Avenger full-electric range** per kWh/100km: 15,9 - 15,3; emissione di CO<sub>2</sub> (g/km): 0. Valori di omologazione determinati sulla base del ciclo combinato WLTP, aggiornati a marzo 2023. I valori indicati servono a fini comparativi. **Autonomia Jeep Avenger full-electric**: 400 - 394 km. Valori di omologazione determinati sulla base del ciclo combinato WLTP, aggiornati a marzo 2023. I valori indicati servono a fini comparativi. L'autonomia effettiva e i valori effettivi di consumo di energia elettrica possono essere diversi e possono variare a seconda delle condizioni di utilizzo e di vari fattori. Per ulteriori informazioni, specifiche e dettagliate sull'autonomia elettrica di Jeep Avenger e i vari fattori che influenzano tale autonomia elettrica saranno forniti su [jeep-official.it](http://jeep-official.it) non appena il veicolo sarà omologato. Consumo di carburante di **Jeep Avenger benzina** (l/100 km): 5,6 - 5,5; emissioni CO<sub>2</sub> (g/km): 126-124. Valori di omologazione determinati sulla base del ciclo combinato WLTP, aggiornati al 6 dicembre 2022. I valori indicati servono a fini comparativi. I valori effettivi di consumo di carburante ed emissioni di CO<sub>2</sub> possono essere diversi e possono variare a seconda delle condizioni di utilizzo e di vari fattori. **Jeep**, è un marchio registrato di FCA US LLC.

# SPAZIO

CONCESSIONARIA UFFICIALE JEEP

**TORINO** Via Ala di Stura, 84 - Tel. 011 22 51 711  
**TORINO** Corso Valdocco, 19 - Tel. 011 52 11 453  
**TORINO** Via E. Fenoglioletti, 20 - Tel. 011 22 06 980  
**NEW** presso SpazioGreen (Green Pea partner)  
**MONCALIERI** C.so Savona, 10 - Tel. 011 64 04 840

Seguici su:   [www.jeep.spaziogroup.com](http://www.jeep.spaziogroup.com)



# 3°

**classificato**

**Simone Tommasini**

**Area Ambiente, Etica, Responsabilità Sociale**

## **Volontariato Formativo d'Impresa**

(realizzato per conto delle Cucine Economiche Popolari di Padova)

Il Volontariato Formativo d'Impresa è un percorso formativo esperienziale realizzato mediante l'ibridazione di un'esperienza di volontariato e di un training d'aula basato su *case studies* e *peer learning*, tramite il quale i partecipanti possono potenziare le proprie *soft skills* e al contempo fornire un servizio a persone in stato di bisogno.

Si svolge presso le Cucine Economiche Popolari di Padova, un'opera che si occupa di dare risposta ai bisogni primari delle famiglie che attraversavano delle difficoltà di natura economica. I destinatari sono dipendenti di aziende, generalmente che ricoprono ruoli manageriali o di contatto con il cliente ma non solo, che desiderano potenziare le proprie *soft skills* relative alla comunicazione ed alla gestione dei conflitti.

Il progetto ha quattro finalità principali: potenziare le competenze comunicative e di gestione del conflitto dei partecipanti attraverso un'esperienza di volontariato strutturata; avvicinare i mondi dell'impresa e del sociale, favorendo la responsabilità sociale dell'azienda e promuovendo la motivazione e la soddisfazione dei dipendenti attraverso il coinvolgimento in attività di volontariato; favorire la cultura del volontariato, offrendo ai partecipanti l'opportunità di contribuire alla comunità locale; favorire la coesione sociale, promuovendo la solidarietà e la collaborazione tra i partecipanti e le diverse realtà sociali con cui entreranno in contatto durante il servizio alle Cucine Popolari.

I partecipanti svolgono concretamente l'attività di servizio agli ospiti assieme al personale delle Cucine.

# 3°

**classificato**

**Paola Uslenghi e Cristina Volpi**

**Area Comunicazione e Cultura**

## **La diretta di Coaching Zone**

Un programma di webinar gratuiti in onda online ogni lunedì alle 21. Ideato, promosso e realizzato da Cristina Volpi e Paola Uslenghi, con la partecipazione di ospiti, esperti nazionali ed internazionali nelle aree comunicazione, formazione, coaching, con i quali fare un "ping-pong" intelligente e di valore.

La diretta è in onda da marzo 2020 e tuttora in programma ed è dedicata a formatori, coach, Hr, manager e a chi si interessa di crescita personale e comunicazione.

L'obiettivo è dare strumenti pratici e riflessioni concrete per rispondere ai temi di attualità nel mondo dell'impresa, della formazione e nella vita di tutti i giorni. L'accesso è libero e gratuito per chiunque sia interessato, senza necessità di iscriversi e fornire i propri dati; si entra da Facebook, da LinkedIn e da YouTube. Durata venti minuti senza interruzioni.

Nel 2022 si sono sviluppati tre filoni di pensiero divergente, che sono: i capolavori della pittura; i processi di cottura: la scelta del vino. Cercare in un quadro quale personaggio assomiglia a chi interviene e perché; capire che cosa di un manicaretto richiama l'approccio alla vita; divertirsi a trovare nel vino emozione e carattere, come fosse un amico. Con il supporto della guida internazionale d'arte Beatrice Nannetti Pozzi, della Food Blogger Mirella Codeghini, della consigliera dell'Associazione Nazionale Donne del Vino Cristiana Cirielli.

Tra i testimoni intervenuti: i consulenti di management Luigi Centenaro, Gianfranco Goeta, Alberto Moretti, Flaminia Fazi; Marco Bettocchi speaker della CNN Sudamericana; l'Ambasciatore Augusto Salamanca, la talent agent Charity Dago.

# 3°

**classificato**

Pharmaidea S.r.l - Gruppo Petrone/3F-LAB - First Forward  
Future Lab

**Area Digitale e Nuove Tecnologie**

## VR4PHIT

VR4PHIT è una piattaforma VR+Ai di simulazione per lo sviluppo di *soft & hard skill* in ambito farmaceutico. La formazione avviene interagendo in ambienti realistici con clienti avatar umanoidi, mentre gli algoritmi proprietari restituiscono feedback qualitativi e quantitativi sui processi decisionali.

VR4 è una famiglia di piattaforme *immersive* in Virtual Reality (VR), Desktop & Mobile, interattive e personalizzabili, progettate per il training, la ricerca e il marketing. Esse simulano fedelmente i diversi contesti lavorativi, ricreando ambienti, interazioni e processi decisionali, sia all'interno delle organizzazioni, sia nei confronti dei clienti. Le piattaforme VR4 sono state sviluppate per la formazione d'impresa, inizialmente nell'ambito *Health&Pharma* per poi estendersi in altri settori, con l'obiettivo di rendere il destinatario dell'attività di formazione un protagonista attivo (*Learning by doing*) nel processo di apprendimento. VR4PHIT rappresenta la declinazione personalizzata per gli specifici obiettivi di training dell'azienda Pharmaidea, produttrice di integratori complessi e probiotici, complementare alla formazione professionale tradizionale - rivolta sia ai farmacisti, sia ai venditori - per verificare le competenze acquisite sui medesimi contenuti scientifici di prodotto.

Entrambe le piattaforme, fruibili sia da App mobile che da visori, si configurano quali strumenti formativi interattivi e coinvolgenti sul piano emotivo e cognitivo di alto valore aggiunto, per sviluppare in particolare *soft&hard skill* nell'ambito della consulenza su integratori complessi e probiotici, nei confronti di clienti avatar umanoidi realistici, parlanti e interattivi, dotati di una storia personale e sanitaria, nonché di tratti psicologici e comportamentali orientati da algoritmi di intelligenza artificiale.

# 3°

**classificato**

Experta Business Solutions

**Area Economia, Processi Produttivi e Sostenibilità**

## Xcamp, il corso completo di Excel

Xcamp è il corso completo, online e divertente che permette di diventare "cintura nera" di Excel: unendo la teoria all'esercizio pratico necessario per acquisire una reale competenza, è adatto a tutti perché graduale, modulare e flessibile.

Il corso include 18 ore di video-tutorial di teoria: una dimostrazione completa di tutto ciò che Excel può fare, divisa in 10 livelli per 10 argomenti in sequenza logica, dalle funzionalità base alle più complesse.

Dopo ogni livello, i corsisti accedono a 10 esercizi per mettere in pratica le nozioni acquisite con un vero "allenamento quotidiano". Alla fine del percorso, avranno così sperimentato ben 100 modi di utilizzare Excel per risolvere problemi di ogni tipo. L'idea di Xcamp è nata per creare un corso che mantenesse il metodo e l'efficacia delle lezioni tenute presso aziende e università dall'esperto prof. Vietti, ma che offrisse anche totale flessibilità, in una formula cost-effective perché capace di raggiungere un target distribuito in tutta Italia azzerando le distanze.

Rappresenta un'evoluzione dell'opera di divulgazione promossa dal 2015 con il canale di tutorial YouTube "Utilizzo professionale di Microsoft Office", e ha l'obiettivo di contribuire a colmare il gap tecnologico in Italia, allineandosi all'SDG4 delle Nazioni Unite, "Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti".

Al 31 marzo 2023, erano 421 studenti del corso teorico; 88.508 visualizzazioni dei video di teoria su YouTube; 278 studenti del corso pratico; 4.8/5 media delle review del corso pratico; 95 studenti del corso completo.

# 3°

**classificato**  
Mercurio Misura

Area Organizzazione, Risorse Umane

## La creazione del Center of Excellence per Ligabue Group

L'esigenza di Ligabue Group, leader nei servizi di ristorazione e catering nel mondo della navigazione, era avere al suo interno un Accademia, un'istituzione e un luogo, dove formare le persone per garantire la costante crescita professionale. Nell'aprile 2021 prende vita il Center Of Excellence, presso la sede di Livorno di Ligabue Group. I primi protagonisti del percorso di formazione comportamentale sono i Cassieri e i Maestri di Casa: le persone delegate al contatto coi passeggeri dei traghetti sui quali Ligabue realizza il servizio di catering.

Obiettivo la cura del cliente e l'aumento delle vendite a bordo. Grazie a discussioni di gruppo, filmati, esercitazioni e role playing si portano i protagonisti a prendere coscienza del valore del proprio ruolo: il focus non è lo "scontrino da battere" ma il passeggero da accogliere; prendere consapevolezza degli obiettivi del proprio ruolo: aumentare le vendite grazie alla relazione col cliente; costruire gli strumenti comportamentali e dialettici per raggiungere gli obiettivi di vendita.

Per rendere ancor più concreta l'azione del Center Of Excellence, alla formazione in aula si alternano attività di *mystery client* e affiancamenti *on the job*. Per offrire strumenti di crescita personale ed individuale, si realizza una forma innovativa di E-Learning, nella quale il personale Ligabue diventa "attore protagonista" della formazione; ogni contenuto viene condensato in poco tempo e sintetizzato in consigli pratici.

Ligabue Group vede gli effetti della formazione sui risultati economici (2021-2022) che migliorano le prestazioni 2019 (pre-Covid): ricavi complessivi: +40%; valore scontrino medio: +31%; spesa pro capite: +6%; media coperto ristorante: +8%.

# 3°

**classificato**  
Ceoformazione

Area Salute, Sicurezza, Benessere Organizzativo

## Compain

[www.compain.it](http://www.compain.it) è una community nazionale di medici esperti di terapia del dolore ideata da Ceoformazione s.r.l.

Nell'ambito della formazione per la terapia del dolore, Ceoformazione, con la supervisione del dottore Cesare Bonezzi e insieme ai dottori Maura Pacchiarotti, Felice Occhigrossi, Silvia Natoli e Mario Calzavara, ha creato il Progetto Compain, come luogo di ricerca e confronto per gli anestesisti, i neurochirurghi e i terapisti del dolore.

L'obiettivo principale di Compain è fornire uno spazio virtuale a un gruppo di medici specializzati, suddivisi in quattro gruppi di lavoro a libera iscrizione, secondo le loro competenze e attitudini di ricerca e che si sono riuniti una volta al mese per due ore: "Le tecniche mininvasive", "Le indicazioni alla neurostimolazione e interventi maggiori", "Diagnosi e controllo del percorso, del paziente e dei costi", "Il compito del MMG".

All'interno di Compain sono presenti un'area Magazine e un'area Video in cui i partecipanti hanno fruito dei documenti e i dei risultati che i gruppi hanno prodotto.

Ad arricchire il sito contribuiscono un Forum che agevola lo scambio tra tutti gli aderenti al progetto, un area news Tecnologie emergenti e infine un'area news Farmaci.

Infine un'area Eventi in cui inserire le iniziative che a livello nazionale, possano essere di interesse per gli aderenti a Compain. Il progetto è proseguito per dieci mesi e ha previsto un'espansione sia di gruppi sia di partecipanti nel 2023. Il partner finanziatore e scientifico è Boston Scientific.

### **Presidenza AIF**

#### **Istituto Auxologico Italiano**

Una scelta universitaria consapevole per il futuro professionale biomedico

### **Percorso triennale di potenziamento e orientamento Biomedico**

Il progetto si inserisce in un contesto di grave carenza nazionale di medici e sanitari con lo scopo di avvicinare i giovani del territorio al contesto sanitario e alle sue professionalità, integrando il percorso scolastico con una formazione pratico-esprienziale e professionalizzante.

Nasce dalla collaborazione tra Auxologico ed il liceo Marie Curie di Meda (MB). Il progetto si sviluppa nel triennio liceale e prevede un totale di 150 ore articolate in moduli didattici e laboratoriali.

Tra i formatori sono coinvolti sia medici specialisti di Auxologico, sia docenti interni del liceo.

I destinatari sono trenta studenti per ciascuna annualità, selezionati dal liceo classico, scientifico e scienze applicate, che hanno manifestato interesse per le scienze mediche e biologiche.

L'obiettivo è quello di appassionare allo studio della biologia e della medicina, costruire una solida base scientifica, acquisire competenze che possano facilitare il superamento dei test di ammissione alle facoltà scientifiche e creare sinergia tra la scuola e le risorse professionali sul territorio.

Il percorso di potenziamento-orientamento si inserisce nella programmazione extracurricolare.

Dal sondaggio effettuato il 95% ha dichiarato che sono state soddisfatte le proprie aspettative, che il corso ha contribuito ad approfondire le conoscenze nell'ambito medico-biologico ed ha aiutato ad orientare le future scelte universitarie. Inoltre, il 43% dei partecipanti ha dichiarato di voler proseguire gli studi in medicina e chirurgia e il 24% in facoltà scientifiche. Da ultimo, il 100% degli studenti consiglierebbe l'iscrizione ai compagni del biennio.

### **Presidenza AIF**

#### **EITD**

La creatività e l'intelligenza valorizzativa

### **“cReativeYOUth over 65”**

Il progetto “cReativeYOUth over 65” (R YOU 65) cofinanziato dal programma Erasmus+, è iniziato nel 2022, indirizzato a persone con più di 65 anni, con l'obiettivo di promuovere la qualità della vita degli anziani sviluppando ed esplorando mezzi di espressione di sé.

È articolato in tre diverse attività:

**1:** Preparazione e produzione di un'opera d'arte tramite un percorso formativo di 13 incontri

**2:** Mobilità transnazionale:

- Senior italiani in Spagna
- Senior spagnoli in Irlanda
- Senior irlandesi in Italia

**3:** Valutazione delle attività e analisi dell'impatto

La formatrice, Matilde Cesaro, è esperta in scrittura creativa e lettura cognitiva, storytelling personale e aziendale. Gli artisti sono Floriana Coppola, poetessa; Antonio Conte, pittore; Sergio Longobardi, attore e regista.

Gli scopi sono quelli di consentire agli anziani di esplorare ambiti inesplorati relativi alla propria identità; proporre l'uso di opere d'arte per esercitare la creatività slegandola da logiche di risultato; approfondire temi diversi correlandoli alla proposta di creatività declinata in diversi ambiti; ampliare la popolarità del programma Erasmus+ a diversi gruppi di età; ritrovare temi di cultura e talenti personali inesplorati fino ad allora; generare un clima adatto a facilitare un invecchiamento attivo (“Active ageing”)

Attraverso le attività di mobilità, le opere d'arte create nel progetto sono state esposte a Valencia. Analogamente i senior irlandesi hanno esposto a Napoli e gli spagnoli in Irlanda.

### Presidenza AIF

#### Federmanager Academy

Networking di opportunità con gli USA

## “Strategic Way to USA: Supporting Trade and Technology to Generate Industrial Connections”

Un percorso formativo che ha creato un networking di opportunità per fare business negli USA 15 webinar formativi su industria e tecnologia. Creazione di una community di manager e imprenditori. Eventi al Senato e all'Ambasciata Italiana a Washington.

La prima parte, sei webinar sui temi: il partenariato tra Italia e Stati Uniti nei nuovi scenari economici, tecnologici e geopolitici; lavorare e sviluppare partnership e investimenti con una prospettiva transatlantica; Firm Valuation and Accounting Analysis; KPI for High Effective Performance; le principali problematiche contrattuali nello sviluppo di partnership con gli USA; forme di partnership in ambito di innovazione tecnologica.

La seconda parte, nove webinar: The Supply Chain in the “New Normal” and the Possible Sinergy between USA and Europe; Technology Standards and Innovation; Climate and Clean Tech; The Ways to Finance Technology, Business and SMEs in the USA; Information and Communication Technology and Services; Data Governance and Technology Platforms; Export Controls, Investment Screening, Sanctions; Promoting Small and Medium-Sized Enterprises Access to and Use of Digital Tools; Global Trade Challenges.

Sessione formativa svolta con l'avvocato Charles Bernardini dello studio Nixon Peabody di Chicago. All'Ambasciata d'Italia a Washington, primo Meeting del TIC (Transatlantic Investment Committee). L'evento conclusivo su “Climate and Clean Tech” e sulle relazioni per investimenti o trasferimento tecnologico fra Italia e USA.

### Speciale Menzione Fondimpresa

#### Adecco Formazione

Qualità della formazione e valore sociale

## Portrait University

“Portrait University” è un progetto finanziato da Fondimpresa nell'ambito dell'Avviso 3/2022 destinato alla formazione di nuovi profili da inserire nel nuovo Hotel Portrait di Lungarno Collection di Milano, con un focus sui giovani talenti in cerca di occupazione e sull'eccellenza dell'accoglienza italiana.

È stato considerato meritevole della **menzione “Premio Fondimpresa”** per la qualità della formazione e per il valore sociale, in quanto si tratta di giovani disoccupati che partecipando al percorso di formazione sono stati assunti. L'assunzione è avvenuta per tutti e 24 i partecipanti.

I 24 partecipanti sono stati inseriti in un percorso realizzato in presenza attraverso attività d'aula, *action learning* e *training on the job*, che li ha visti coinvolti in un training delle competenze trasversali e abilitanti al ruolo e competenze tecnico professionali, e che li ha visti introdotti nella filosofia del servizio offerto dagli Hotel della catena. I percorsi sono stati indirizzati a formare professionisti alberghieri del mondo “Rooms” e “Food&Beverage”, di livello operativo e di coordinamento.

Il percorso ha previsto: co-costruzione dell'identità manageriale; Kick off dello staff; laboratori di potenziamento per i sottogruppi suddivisi in reparti, per lavorare sulla comunicazione e sulle responsabilità di ruolo; training per Guide, Assistant e Supervisor, per allineare e rafforzare la squadra che orienta e ri-orienta tutto il team; Team Building in prossimità dell'apertura dell'hotel per dare energia al Team e celebrarlo; training on the job in affiancamento alle figure Guida; improvement linguistico e digitale destinato a tutte le figure coinvolte.

### **Presidente di Giuria Enzo Riboni**

In Studio Daniela Ferrari

Ritorno al futuro

### **Giuria AIF**

TSM Trentino School of Management

Alla scoperta del lavoro

## **Lifelong Learning**

Una formazione per adulti non convenzionale on demand fruibile su appuntamento e su misura, con interventi iper personalizzati. L'adulto riprende cautamente confidenza con lo studio e spesso si reimmette nei circuiti di istruzione contribuendo alla compensazione della dispersione scolastica.

L'adulto interessato vuole approfondire conoscenze utili alla sua professione; assecondare una passione; trovare risposte a proprie curiosità. Oppure perché sente la necessità di riprendere confidenza con gli studi interrotti; perché ha appreso da adulto che le sue difficoltà scolastiche erano dovute a dei DSA e vuole ritornare sui libri trovando le giuste strategie; per riprendere concetti lasciati da tempo e capire, se affrontandoli con il giusto metodo, risultano per lui più accessibili.

Per l'adulto, in particolare, si fa riferimento al modello andragogico nel quale l'insegnante – che viene considerato facilitatore, consulente, agente di cambiamento – favorisce lo sviluppo di capacità di apprendimento autodiretto e di acquisizione di competenze.

Il progetto può essere trasferibile in organizzazioni specializzate nell'apprendimento, in grado di offrire percorsi complessi.

## **Itinerari di futuro.**

## **Il mondo raccontato alle scuole del Trentino**

Il progetto propone agli istituti secondari del Trentino una serie di interventi formativi con l'obiettivo di approfondire la conoscenza del mercato del lavoro, di comprenderne i mutamenti e di fornire strumenti capaci di orientare lo studente verso scelte consapevoli rispetto al futuro.

Il progetto coinvolge circa venti formatori che portano nelle classi i moduli, avendo esperienza nella formazione e nelle dinamiche scolastiche. Alcuni sono impegnati nell'ambito della ricerca e innovazione o in società cooperative che si occupano di accompagnare processi di trasformazione. Altri sono parte dell'ordine dei consulenti del mondo del lavoro e delle associazioni di categoria.

I destinatari sono studenti dell'ultimo triennio degli istituti scolastici secondari di secondo grado del Trentino.

I formatori e le formatrici adottano un approccio di tipo laboratoriale, evitando lezioni a carattere trasmissivo. Una metodologia didattica adottata è quella della Gamification, l'applicazione di logiche ludiche alla formazione mediante l'uso di programmi come Kahoot! al quale gli alunni si connettono tramite lo smartphone o il tablet.

**Presidente di Giuria Guido Avigdor**  
**Synergie Italia**  
“Sensibilità” nei confronti della formazione

### **Rock Burger, il coraggio di valorizzare le persone**

Rock Burger® è una hamburgeria con due locali. Nata nel 2014 dalla passione dei suoi tre fondatori, i fratelli Ronnie e Marlen Pizzo e Gida Hameed. Unisce rock e ristorazione creando dei locali a tema molto caratteristici. I dipendenti sono 14, tutti con regolare contratto.

I destinatari del progetto sono le persone che lavorano in Rock Burger®.

Gli obiettivi del progetto sono: esplicitare e condividere i valori di Rock Burger®, formare l'HR Manager e dotarla di metodi e strumenti per lavorare con le persone.

Per il primo punto abbiamo lavorato con la metodologia Lego® Serious Play®. Per la formazione dell'HR Manager si è iniziato con una analisi di cosa significa occuparsi delle persone in Rock Burger®, per valorizzare le specifiche esigenze e creare la funzione di risorse umane. È stato poi svolto un assessment delle competenze in merito al ruolo. Successivamente, il percorso di consulenza.

È stato attivato un progetto di premialità strutturato per lo staff.

**Giuria AIF**  
**Nuova Accademia**  
Qualità comunicativa

### **Scenari futuri**

In un contesto ad alta velocità di cambiamento, omologazione e manipolazione dell'informazione, questo corso è uno strumento per sviluppare processi di immaginazione di soluzioni originali e lungimiranti per le strategie aziendali, sfruttando i metodi del Branding e dei Future Studies.

Scenari futuri è un modulo da 6 CFA del corso accademico di Metodologie della Progettazione (indirizzo Brand Design) del Triennio di Graphic Design and Art Direction (GD&AD) in NABA. Il corso si svolge ogni anno a partire dall'a.a. 2019/20.

Metodi e strumenti utilizzati: mappatura e analisi del panorama globale del brand attraverso la lettura dei trend socio-culturali ed economici; analisi in riferimento al mondo della comunicazione dei cambiamenti inaspettati; focus sulle nuove frontiere del brand design; sviluppo di progetti di brand communication; Speculative design e Design fiction.

Oltre 500 studenti hanno seguito il corso nei 4 anni di svolgimento. Il corso ha prodotto mediamente 35 progetti di branding ogni anno accademico, sviluppati su brief da parte di committenti esterni o accademici.

Il corso ha dimostrato di essere efficace sia in assetto didattico tradizionale, sia in modalità remota o ibrida durante gli anni della pandemia. Il metodo progettuale si è inoltre rivelato efficace anche al di fuori dell'ambito accademico, stimolando riflessioni strategiche per una gestione lungimirante del brand anche all'interno di gruppi di lavoro di organizzazioni e aziende.

### **Presidente di Giuria Sergio Bellucci**

**Piazza Copernico per Enel**

L'anti fragilità come forza: una vela dispiegata per prosperare nelle sfide

### **Anti fragilità e accessibilità: una combinazione a favore della crescita sostenibile delle organizzazioni**

L'“Antifragilità” è un concetto introdotto dallo scrittore Nassim Nicholas Taleb: l'autore sostiene che ci sono tre tipi di sistemi: fragili, resistenti e “antifragili”. I sistemi fragili sono quelli che si rompono quando sono esposti a uno stress o a una pressione; i sistemi resistenti sono quelli che mantengono le loro caratteristiche anche sotto pressione, ma non migliorano; mentre i sistemi “antifragili” migliorano quando sono esposti a situazioni di stress e di turbolenza.

Per affrontare una realtà caotica e dinamica come l'attuale mondo del lavoro, Enel ha investito nel proprio capitale umano potenziando le soft skills del proprio personale, così da poter sviluppare strategie vincenti e scelte proattive, anche in presenza dei cosiddetti “cigni neri”, ossia eventi imprevedibili o critici e di forte impatto.

La metodologia si compone di storie e di un coaching, voce narrante che offre chiavi di lettura delle storie e stimola la riflessione utilizzando metafore legate alla vela. Al termine, la scoperta: la voce narrante scopre la sua identità di atleta paralimpico.

Il corso è stato realizzato seguendo i principi dell'accessibilità WCAG 2.0 AA, garantendo la fruizione degli episodi a tutti coloro che utilizzano tecnologie assistive o configurazioni informatiche specifiche. Per gli utenti non udenti è stata inserita la possibilità di fruire i contenuti tramite la Lingua dei segni italiana (LIS). Per supportare gli utenti che hanno difficoltà nella lettura, sono stati utilizzati sottotitoli. Inoltre, per rendere accessibili i contenuti multimediali, è stata inserita l'audio-descrizione.

### **Giuria AIF**

**Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari di Trento**

Focus e concretezza per la salute nel digitale

### **Nota 97 e Nota 100: istruzioni per l'uso**

Percorso blended ad alta interattività, spazio di incontro tra la medicina territoriale, farmacisti e specialisti ospedalieri. I partecipanti hanno ritenuto la formazione rilevante, di qualità e con contenuti ad alta trasferibilità.

L'Agenzia Italiana del Farmaco (AIFA) ha approvato due note per la prescrizione di farmaci per utenti con fibrillazione atriale non valvolare e diabete mellito di tipo 2, consentendo ai medici di medicina generale di prescrivere e gestire i nuovi farmaci anticoagulanti orali e antidiabetici per un alto numero di pazienti spesso anziani e pluripatologici che necessitano di terapie farmacologiche personalizzate e tempestive. Questo ha portato alla necessità di potenziare le conoscenze cliniche e farmacologiche dei medici per garantire una prescrizione appropriata e formalmente corretta. Per questo motivo, è stato sviluppato un percorso formativo che mira a migliorare le competenze cliniche dei medici e a fornire gli elementi per chiarire il quadro normativo mutato.

Il corso, rivolto a tutti i medici di medicina generale e di continuità assistenziale della Provincia Autonoma di Trento (circa 400 professionisti), nonché ai medici di RSA, fa parte di un piano provinciale per la formazione integrata sociosanitaria, mirato a fornire competenze e strumenti per gestire la terapia farmacologica dei pazienti anziani con patologie complesse come il diabete mellito di tipo 2 e la fibrillazione atriale non valvolare.



### **Giuria AIF**

**Simonetta Pozzi**

Una giornata formativa nel Metaverso

## **Welcome to the Metaverse. I mondi immersivi per la strategia e comunicazione d'impresa**

Si tratta di un corso innovativo che intende rispondere al crescente interesse nei confronti del metaverso ed all'esigenza delle aziende di conoscere ed inserire i mondi immersivi all'interno delle strategie di marketing e comunicazione.

Destinata a responsabili, addetti e professionisti marketing e comunicazione, la formazione è stata organizzata in presenza, prevedendo l'uso di visori per sperimentare direttamente alcuni mondi immersivi per comprendere le specificità e le opportunità offerte da ciascuna piattaforma. Oltre alla formazione frontale che affronta le tematiche basilari dei mondi immersivi e delle tecnologie abilitanti, sono previsti brainstorming dei partecipanti per individuare il campo di applicazione più adatto alla propria impresa e un'esercitazione pratica in AltspaceVR da pc e/o con visore in un'aula virtuale.

I moduli comprendono una formazione frontale con supporto di video e slide per introdurre le tematiche basilari, la storia del metaverso (a partire dall'esperienza di Second Life fino ai mondi decentralizzati basati sulla blockchain) e un focus sui campi di applicazione attraverso esempi e casi studio nazionali ed internazionali (con uso di pc e visori).

Segue una formazione esperienziale in cui si coinvolgono i partecipanti in brainstorming per individuare il campo di applicazione e successivamente in un'esercitazione pratica in AltspaceVR in un'aula virtuale, per seguire la lezione e sperimentare l'ambiente immersivo.

### **Presidente di Giuria**

**Francesca Culasso**

**Fondazione ITS Professionalità**

**per lo Sviluppo dei Sistemi Energetici**

Innovazione e nuove generazioni

## **DocciA++**

Il progetto DocciA++ è un sistema doccia che punta alla sostenibilità, creando buone abitudini, sensibilizzando al risparmio idrico ed energetico e generando concreti vantaggi economici per il consumatore. Non incide sul comfort, ma, al contrario, migliora l'esperienza di utilizzo, rendendo la doccia smart e interconnessa.

A questo progetto ITS 4.0, capitanato dall'Università Ca' Foscari di Venezia, hanno partecipato tutti gli allievi del corso Tecnico Superiore per l'innovazione e la Qualità nelle Abitazioni della Fondazione ITS Energia Piemonte, in collaborazione con l'azienda partner G.d.I. S.p.a.

La metodologia utilizzata è stata quella del Design Thinking.

La DocciA++ si sviluppa attraverso un miscelatore termostatico con il quale è possibile impostare la temperatura desiderata per la doccia e selezionare la quantità di flusso di acqua suddiviso in sciacquo (portata al 50%); insaponatura (portata al 5-10%); risciacquo (portata al 80-100%). Attraverso un flussimetro digitale Wi-Fi è possibile ricavare i dati di utilizzo effettivo, quindi i consumi di portata d'acqua, il tempo di utilizzo e la temperatura di emissione dell'acqua, con conseguente calcolo del dispendio energetico.

Attraverso l'applicazione "APP DocciA++" per dispositivi mobile è possibile indagare ed analizzare i consumi propri e del proprio nucleo familiare. Questi risultati sono messi a confronto, in maniera completamente anonima, con tutti gli utilizzatori del prodotto. Questa dinamica di "sfida" è molto importante per stimolare tutti gli utenti ad un utilizzo più consapevole della doccia.

## Menzione area Economia, Processi Produttivi e Sostenibilità

### **Giuria AIF**

#### Generali Italia

Metodologia e diffusione formative

## **Intensive Program Vita/Finanza**

La formazione erogata in Generali Italia prevede una formazione di business dedicata a tutta la Rete (agenti, organizzazione produttiva dipendente e consulenti di agenzia) e una formazione sulle competenze tecniche e comportamentali per specifici ruoli e/o per specifici progetti. Inoltre dall'Intensive Program Vita/Finanza – che si inquadra nell'ambito della formazione di business dedicata all'intera rete commerciale – ha avuto origine anche il format “Investire tra inflazione e tassi in crescita”, grazie al quale le Agenzie sul territorio hanno potuto organizzare numerosi meeting Clienti per sensibilizzarli sulle opportunità di investimento offerte dal nuovo contesto economico finanziario.

Con questo progetto si è voluto creare un percorso capace di trasferire un'esperienza formativa ingaggiante attraverso una partecipazione attiva degli utenti grazie a: somministrazione di test di ingresso sui contenuti oggetto del corso; sessioni di gaming on line; quiz online; Work Group

Sono state erogate 250 aule, con il coinvolgimento di sette docenti, per una platea di complessivi oltre 2.600 partecipanti, suddivisi in base al loro ruolo.

## Menzione area Organizzazione, Risorse Umane

### **Presidente di Giuria**

#### **Matilde Marandola**

**Città di Torino. Divisione Personale - Servizio Formazione Ente**

Valore allo scambio generazionale nella P.A.

## **100 Talenti in Comune**

È un progetto di inserimento di giovani laureati che si pone come sperimentazione dello sviluppo della capacità amministrativa della Pubblica Amministrazione in termini di capitale umano (selezione e formazione innovativa, nuove competenze e carriere) nell'ambito PNRR.

Il Comune di Torino ha varato un piano di progressiva immissione di personale per affrontare le sfide della Next Generation EU e PNRR. Il progetto si riferisce all'inserimento di funzionari (laureati di età fino a 32 anni) con contratto di formazione lavoro, aventi 15 profili professionali differenti (amministrativi, informatici, ingegneri, pedagogisti,...) e si pone come sperimentazione di sviluppo della capacità amministrativa della P.A. in termini di capitale umano (selezione innovativa, sviluppo di nuove competenze e promozione di carriere pubbliche).

L'obiettivo è rendere i nuovi assunti il più rapidamente in grado di assolvere i compiti assegnati; trarre gli obiettivi formativi ad un "nuovo profilo di ruolo del funzionario pubblico; coniugare innovazione e valorizzazione del patrimonio di saperi e competenze pre esistenti; fornire motivazione e senso di identità sovvertendo la percezione d'inferiorità rispetto al settore privato che rende difficile l'attrazione di talenti; promuovere la socializzazione tra dipendenti junior e senior.

Il progetto è del Servizio Formazione della Città e della Scuola di Amministrazione Aziendale, in collaborazione per la didattica con Università e Politecnico. Il modello formativo presenta elementi di trasferibilità che sono stati già utilizzati a favore di 250 Istruttori amministrativi assunti nel 2022.

## **Giuria AIF**

### **Jointly. Il Welfare condiviso.**

I dipendenti sono l'azienda

## **Welfare Coach 2022**

Un percorso formativo per abilitare i "Welfare Coach", figure che rappresentano un punto di raccordo fondamentale tra la funzione Welfare e le persone di Leonardo S.p.a., attraverso moduli formativi su competenze tecniche, soft skills, sessioni di abilitazione al ruolo, sessioni individuali e la creazione di una community.

La trasformazione avviata con il nuovo modello organizzativo di One Company di Leonardo, unitamente al periodo emergenziale, hanno messo in evidenza i nuovi bisogni delle persone di Leonardo, che hanno avuto modo di sperimentare nuovi modi di lavorare e collaborare. Durante questa fase, si è rivelato fondamentale riprogettare l'esperienza lavorativa delle persone dentro e fuori l'azienda, facendole stare bene e valorizzando le esperienze apprese

Obiettivo del progetto è stato quindi quello di valorizzare l'offerta di servizi di Wellbeing e Welfare aziendale per aumentare l'adozione; supportare l'ascolto dei bisogni delle persone e il loro indirizzamento, favorire la diffusione di una cultura inclusiva, basata sulla fiducia e finalizzata al benessere delle persone; conoscere l'offerta territoriale nelle geografie di presenza delle sedi di Leonardo S.p.a.

La formazione è stata studiata per fornire a queste persone competenze tecniche e soft skills, con interventi finalizzati all'abilitazione al ruolo, sia a livello di gruppo che a livello individuale, per sostenere e abilitare le persone al meglio, sulla base anche delle peculiarità e dei bisogni di ognuno.

## **Giuria AIF**

### **EOS**

Concretizzare l'inclusione

## **Eos4Women**

Valorizzare l'empowerment femminile interno all'azienda attraverso l'ascolto attivo e puntuale dei bisogni della popolazione, dando la possibilità di essere attive protagoniste del cambiamento. In partnership con Great Place To Work.

EOS Solutions ha fortemente voluto aderire al progetto promosso da Great Place To Work. L'indagine di clima organizzativo sottoposta alla popolazione aziendale ci ha consentito di identificare i nostri punti di forza e le nostre aree di sviluppo, intraprendendo azioni strategiche per il continuous improvement.

L'analisi dei dati ha evidenziato un'area di possibile miglioramento sul target femminile della nostra azienda e, per questo motivo, abbiamo deciso di intraprendere un progetto di ascolto ed empowerment del potenziale femminile all'interno della nostra azienda.

Il progetto è stato sviluppato a quattro mani tra il team HR e i ricercatori di Great Place To Work.

Le partecipanti sono state invitate a partecipare ai gruppi di lavoro su base volontaria e si sono costituiti due gruppi (uno composto da figure manageriali, l'altro dedicato alle employee senza responsabilità gestionali). Le partecipanti presentano un'eterogeneità per seniority (dai 25 ai 60 anni), per ruolo e per anzianità organizzativa.

L'analisi dei dati della nuova survey ha rivelato un livello di soddisfazione nettamente cresciuto per il target femminile che riconosce la messa in campo di azioni volte a preservare l'equilibrio vita-lavoro e la possibilità di intraprendere percorsi di crescita e valorizzazione della leadership femminile.

## Menzione area Organizzazione, Risorse Umane

### **Giuria AIF**

Congregazione delle suore Infermiere dell'Addolorata - Ospedale Valduce Como  
Interdisciplinarietà nella sanità

### **Quando avviene un sinistro... ovvero: Cosa fare? Chi contattare? Come agire? Una guida per gli operatori**

Il Progetto dell'Ospedale Valduce è una guida per gli operatori in caso di incidenti. Attraverso messa in scena di casi presentati dal vero Comitato Sinistri e con interazione del pubblico-operatori sanitari vuole favorire sinergia tra mondo sanitario e amministrativo e lavoro di squadra.

Fortemente sostenuto dalla Direzione e a formazione finanziata Fondimpresa, nasce da analisi di sinistrosità e risk management per favorire il percorso di avvicinamento tra componente sanitaria e amministrativa ospedaliera.

Un sinistro ha un impatto economico-gestionale ma anche una ricaduta psicologica sugli operatori, spesso "seconde vittime". Si è quindi pensato a una guida per gli operatori, consentendo la migliore gestione dei casi sia in ottica preventiva delle criticità sia in ottica protettiva, disponendo di tutti gli elementi per dimostrare di aver ben operato nel rispetto di linee guida e procedure organizzative.

Invece di proporre una lezione frontale in cui tutti i componenti del Comitato si presentassero a turno spiegando ruolo e attività, si è optato per simulazione e teatralità per avvicinare i partecipanti a un ambito molto tecnico.

Sono stati definiti casi (ispirati a fatti e vicende italiane realmente accadute) e lasciato che i diversi attori "recitassero il loro ruolo" (proprio nella sala riunioni in cui si ritrova abitualmente il Comitato per discutere i casi veri), spiegandone dinamiche gestionali, punti di forza e debolezza per rendere i partecipanti più consapevoli di strumenti ed elementi di prevenzione e protezione.

## Menzione area Salute, Sicurezza, Benessere Organizzativo

### **Presidente di Giuria Giulia Rita Somma**

Debora De Nuzzo DDNstudio

È tempo di allargare gli orizzonti

### **It's Time! Un percorso per il benessere e una sana armonia vita lavoro**

Il percorso formativo per imparare ad avere cura della salute e del benessere fisico, mentale e organizzativo. Filo conduttore dell'intero percorso, il Tempo, come utilizzarlo e viverlo a proprio beneficio.

Il target è stata l'intera popolazione aziendale di Continental Italia S.P.A.:186 persone, di cui 61 donne e 125 uomini, delle quali 52 tra i 22 e i 35 anni e 134 persone tra i 36 e i 64anni. Coinvolti tutti i ruoli aziendali di sede e di field (fuori sede, per lo più venditori) per una divisione numerica di 177 staff persone tra staff e personale e 9 dirigenti, tra cui anche l'Amministratore Delegato.

Le persone sono state suddivise in venti squadre, per ognuna un team leader volontario. Le quali sono state invitate a partecipare ad un contest di Gamification. Ad ogni incontro, ogni squadra aveva la possibilità di accumulare punti in modi diversi in vista di un premio finale.

Finalità principale del percorso è stato permettere alle persone di dare forma ad azioni pratiche di salute e benessere personale e organizzativo.

Il percorso è stato diviso in tre grandi macro-temi: "Tempo e Lavoro", "Tempo e Salute", "Tempo e Vita".

Il percorso formativo è stato disponibile totalmente, anche in modalità e-learning (75 micropillole di pochi minuti) per permettere agli eventuali assenti di poter recuperare le lezioni perse e a tutti di tenere le lezioni per sempre a disposizione.

Contenuti, tempistiche e modalità possono essere sia trasferite che ri-personalizzate.



## **Giuria AIF**

**ENEL S.P.A.**

Convergenza e consapevolezza al vertice

## **Safety Leadership**

All'interno di Enel il progetto Safety Leadership è stato progettato e realizzato da SHE Factory, scuola di formazione interna al Gruppo Enel, curando la parte di design dell'iniziativa e il lancio delle prime edizioni rivolte ai leaders delle diverse realtà Enel.

Il progetto formativo proposto, ha visto come destinatari i leader che operano una potente azione di influenzamento sulla cultura aziendale e quindi sulle performance, che include non solo procedure, e competenze tecniche ma anche consapevolezza nella relazioni, empatia, feedback, motivazione, accountability.

Si tratta di un progetto internazionale, nasce infatti come progetto pilota a Goias, in Brasile. Si estende alle quattro aree del Brasile dove sono presenti non solo i leaders della Global Line Grids, ma anche delle altre Business Line. Successivamente, l'iniziativa è stata rivolta a Grids Italia, coinvolgendo più di 1.500 leaders.

Il progetto si articola in una prima fase di studio e analisi del bisogno a 360°. Una fase di aula di circa 18 ore per: conoscere, comprendere, e promuovere la cultura della sicurezza nel proprio contesto di attività quotidiane attraverso strumenti, competenze, processi, e relazioni efficaci; focus su percezione del rischio e capacità cognitive da abilitare nelle varie fasi dell'attività lavorativa, trappole mentali nella valutazione degli eventi. Infine, un safety coach individuale per ciascun partecipante.

Una particolare attenzione è stata dedicata alla valutazione dell'efficacia secondo il modello di Kirkpatrick.

# FEDERMANAGER ACADEMY

**MASTERCLASS CON**

**SERGIO RUBINI**

STORYTELLING & PUBLIC SPEAKING

**21 - 22 - 23 Settembre**  
**a MATERA**

everywhere 

Per info e iscrizioni

visita la pagina <https://bit.ly/masterclass-sergiorubini-matera2023>

o scrivi alla nostra e-mail entro il 10 Luglio!



Con il patrocinio della Città di Matera

[www.federmanageracademy.it](http://www.federmanageracademy.it) - Telefono 06 44070231 - E-mail: [info@federmanageracademy.it](mailto:info@federmanageracademy.it)

# GLI ALTRI PROGETTI

## Adecco

### BAULI FUTURE ACADEMY

Onboarding immersivo è strutturato in tre drivers: *Relation, Performance, Innovation*. Favorisce crescita, appartenenza aziendale, collaborazione e innovazione. Attraverso il Design Sprint, progetti per posizionare Bauli su temi sostenibilità verso il target Millennial

### CUSTOMER FIRST

Il Progetto rappresenta un'esperienza formativa rivolta ai ruoli commerciali di un'azienda leader del settore bancario, pensata per rafforzare le capacità relazionali e completare l'affinamento del proprio ruolo. Verso lo sviluppo di un moderno Mindset di Servizio al cliente.

### MADE WITH CODE

"Change the world with digital transformation" è un progetto per la formazione di nuove professionalità e nuovi approcci, realizzato grazie al sostegno di Fondimpresa, che coinvolge sette aziende partner che operano nel settore IT Smart City e Open Banking, legate alla capofila Links.

## Air Italia

### FORMARE X INFORMARE

Formare gli associati agenti immobiliari ed informare il consumatore del percorso e delle specializzazioni certe e certificate maturate dagli associati, in modo da rendere visibile al mercato le proprie conoscenze.

## Assicurazioni Generali

### COACH&SHARE

L'ambiente Coach&share nasce con l'aggiornamento della piattaforma di Formazione EvolvendoPRO, con lo scopo di rispondere alla specifica esigenza di creare una community e una repository esclusiva per Tutor e Group leader accessibile da qualsiasi device.

### GROWIT

Essere aggiornati sulle sfide tecnologiche del futuro e accrescere sempre di più le competenze IT in azienda. La formazione GrowIT è dedicata ad un settore in rapida evoluzione come l'Information Technology di Generali Country Italia.

### RADIO RUI EXPERIENCE

Il percorso di preparazione per l'iscrizione al RUI sezione Agenti risponde alla specifica esigenza di abilitare i partecipanti al ruolo di Agente di Assicurazione di Generali Italia, in linea con i valori etici e di sostenibilità della Compagnia.

## SCUOLA DEI MESTIERI DANNI

È una delle Scuole dei Mestieri di Generali per fare crescere le competenze di tutte le persone di un'area professionale. È un training di circa sei mesi, blended, che parte dai problemi concreti, realizzato con il contributo di esperti esterni e interni.

## SMART CHALLENGE

Aiutare ad adattarsi al modo "Next Normal" attraverso una formazione che supporti l'adozione di buone abitudini legate a quattro comportamenti: saper comunicare, essere efficaci e motivati, saper collaborare e saper bilanciare esigenze professionali e private.

---

## Auxologico

### LA VALUTAZIONE E LA CULTURA DEL FEEDBACK

---

Un sistema di valutazione diventa lo strumento per sviluppare la cultura del feedback, per rendere consapevole ciascun responsabile del livello di competenza dei collaboratori e per generare un piano di sviluppo delle risorse, volto a colmare i gap rilevati o potenziare le eccellenze.

---

## Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari di Trento

### PIATTAFORME CONNESSE

---

Piattaforme virtuali come ponte tra formazione e pratica clinica. Creazione di connessioni digitali per la diffusione buone pratiche in contesti diversi della stessa azienda e il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai pazienti

---

## Cabot italiana

### PIANO FORMATIVO CABOT ITALIANA

---

Il piano si sviluppa a livello multidisciplinare partendo da concetti di Lean Manufacturing, passando a corsi di formazione per auditor dei sistemi di gestione e terminando con l'aggiornamento della formazione dei preposti aziendali.

---

## Cloudea

### IMPARIAMO IL "METODO AWAN®"

---

Formazione e divulgazione dell'originale Metodo Awan® attraverso corsi online gratuiti, approfondimenti su richiesta, un "manuale" in vendita online e progetti di consulenza strutturati. Un metodo per l'evoluzione di impresa "Come se fosse una start-up".

---

## Das Gerstl

### CREAZIONE E POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE

---

Progetto per l'accrescimento delle competenze dei titolari e del personale di un Hotel 4 Stelle Superior. Suddivisione in sei percorsi riguardanti tutte le aree gestionali ed operative aziendali. Particolare attenzione alla sostenibilità ambientale. Finanziato dal Fondo Sociale Europeo.

---

## Enel Italia

### TOTAL REWARDING

---

Un percorso formativo può essere premiante tanto quanto, se non più, di un premio monetario. Risponde ai fabbisogni del cambiamento di impresa negli ambiti che più esprimono la visione e la strategia Enel: *Technology of future, Digital Transformation, Leadership & People Value*.

---

## EOS

### ACADEMY

---

Percorso formativo per lo sviluppo di competenze tecnico-informatiche volto alla valorizzazione del talento dei giovani che si avvicinano al mondo del lavoro, il cui obiettivo è garantire un'esperienza di onboarding strutturata, umana e professionalizzante.



---

## EY

### HIGH FLYER PROGRAM

---

Percorso di sviluppo per i “Talenti del Consulting”, volto a fornire innovativi strumenti di crescita professionale, formando un nucleo di agenti del cambiamento fondamentali per l'evoluzione di EY stessa.

### HYBRID WORK ACADEMY

---

Progetto di formazione con l'obiettivo di fornire a tutte le risorse di EY il giusto *mindset* e le *skill* necessarie per gestire in modo consapevole la modalità di lavoro ibrida, come leva per il benessere organizzativo.

### MASTER IN CONSULTING FSO

---

Percorso formativo Asfor dedicato alla Service Line Consulting di EY Financial Services, su tematiche di *digital innovation*, tecniche e trasversali, con l'obiettivo di fornire gli strumenti per rispondere alle sfide del business attuali e future.

---

## Fondazione Accademia Maurizio Maggiora

### OPEN BADGE PER LA VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE ACQUISITE NEL TERZO SETTORE

---

Valorizzare il potenziale che contesti non formali e informali tipici del Terzo Settore hanno nel creare situazioni di apprendimento di soft skills (per giovani NEET e non solo), formando i loro operatori per porli in grado di metterle in trasparenza, validarle e certificarle digitalmente.

---

## Fondazione ITS

### DOCCIA++

---

Il progetto DocciA++ del corso Tecnico Superiore per l'innovazione e la Qualità nelle Abitazioni è un sistema doccia che punta alla sostenibilità, creando buone abitudini, sensibilizzando al risparmio idrico ed energetico e generando concreti vantaggi economici per il consumatore.

---

## Forteam

### AZIONI FORMATIVE A CONTRASTO DELL'ABBANDONO SCOLASTICO

---

Il progetto ha inteso contrastare il fenomeno della dispersione e dell'abbandono scolastico tramite l'approvazione di percorsi formativi destinati ad alunni e ai docenti di sedici scuole della provincia di Bolzano, sviluppando un approccio positivo ed innovativo.

### INNOVAZIONE DELLE COMPETENZE PER GLI SPECIALISTI DELLA FORMAZIONE

---

Diciotto professionisti della formazione, dodici percorsi per 900 ore, per integrare le competenze e stimolare consapevolezza per impiegarle al meglio nel generare valore nelle proprie attività e nel dare forza allo sviluppo e alla realizzazione di idee e progetti.

### TRUCK CENTER

---

Formazione di ventiquattro dipendenti di tutti i settori, per migliorare le conoscenze di gestione aziendale e del personale; sicurezza e privacy; linguistiche; gestione del magazzino; software in uso; nuove tecnologie della logistica e dei mezzi movimentazione merci.

---

## Fuchs Lubrificanti

### BE A CHARGER

---

Progetto formativo per promuovere la cultura aziendale e l'innovazione per gestire i cambiamenti, creare coesione e facilitare la comunicazione, accompagnando i dipendenti nel processo di cambio di stile di leadership, da un sistema di controllo ad un sistema di collaborazione e condivisione a tutti i livelli.

---

## Geox

### LEARN, MAKE, TOGETHER

---

Si tratta di un programma di *upskilling* dal respiro internazionale per mettere in pratica competenze e tool digitali, e sperimentare, attraverso hub dedicati, metodologie di lavoro innovative verso un *new way of working* nel network della nostra GIDA global community.

---

## Hettich Italia

### SWAT, DARE LE ALI AL TEAM

---

Migliorare il clima e il benessere in azienda, contribuendo a consolidare principi di Etica e Rispetto della persona. Il modello su cui si è sviluppato il progetto è stato "Un team per un team": una squadra di formatori e consulenti, specialisti in discipline diverse.

---

## Hexagon

### DIVERSITY & INCLUSION-GENDER EQUALITY

---

Formazione su stereotipi e linguaggio; Leadership inclusiva; Empowerment Femminile e Group Coaching. La formazione era rivolta a donne e uomini presenti in azienda.

---

## Huky

### RESTARTHER ACADEMIA

---

Spazio di formazione e networking per l'imprenditoria femminile. Fornisce le conoscenze, il network e gli strumenti necessari alle donne che fanno impresa. Sostiene l'equità e lo sviluppo economico dell'Italia.

---

## IAL-CISL

### C@N WE BE

---

Campagna nazionale Web Based di informazione e formazione sul reinserimento e la continuità lavorativa della persona con disabilità, rivolto a rappresentanti sindacali della CISL, per incentivare la diffusione tra datori e lavoratori di una cultura condivisa circa le tutele.

---

## INAIL

### FUTURO RELATIVO. SAPER AFFRONTARE L'INCERTEZZA E LA COMPLESSITÀ

---

Formazione per top management dell'INAIL, per focalizzare rinnovate modalità di funzionamento, che potenzino il lavoro collaborativo e rendano quanto più rapido, efficace ed efficiente il passaggio tra capacità di anticipazione e cambiamento.

### PROCESSO E SUB-PROCESSO INFERMIERISTICO

---

Elaborazione di protocolli condivisi per la gestione delle procedure infermieristiche con i gruppi di miglioramento, per rafforzare competenze di ruolo di infermieri responsabili di processo e sub-processo.

---

## Jointly

### GENITORI DIGITALI

---

Percorso formativo, a partire dall'ascolto delle esigenze delle famiglie e cresciuto grazie al contributo e all'interazione con le aziende, per accompagnare i genitori in un'esperienza di apprendimento, confronto e aggiornamento sulle competenze digitali.

### WIIP 2022

---

Un percorso formativo, sviluppato con Trenord e gruppo FNM, che supporti entrambi nel dotarsi di una community interna attiva, che diffonda i valori e le iniziative di welfare e sia parte attiva del cambiamento, facendosi anche portavoce delle necessità dei colleghi.

---

## Kirey Group

### COCRESCERE

---

Esperienza di *coaching* a tutta la popolazione aziendale, per l'acquisizione di un più alto grado di consapevolezza, responsabilità, scelta, fiducia e autonomia. Valori cardini: la produttività aziendale e il benessere individuale delle persone.

---

## LP Consulting

### GLOBE

---

*Seriousgame* sulla comunicazione assertiva che fonde enigmi ed elementi esplorativi in un'emozionante avventura narrativa. Un apprendimento centrato sulla metodologia *Game-Based Learning*, che consente all'utente di essere parte attiva dell'esperienza formativa.

---

## Merlo

### SINERGIA DINAMICA

---

È il nome dato alle attività sviluppate congiuntamente tra il Gruppo Merlo e l'Esercito Italiano per la formazione e l'addestramento del proprio personale, civile e militare, alla conduzione di veicoli fuoristrada in contesti particolarmente impegnativi.

---

## Methodos

### #4DAYWEEK

---

Settimana di 4 giorni, senza aumentare ore lavorative, ridurre stipendio, ferie/ROL, per tutta la popolazione aziendale. Formazione verso un lavoro più sostenibile con plenarie; team coaching; training tecnico; mentoring peer2peer. Monitoring: weekly survey e adoption della #4day

---

## Novacoop

### CULTURA DELLA SICUREZZA ALIMENTARE

---

A fronte del nuovo regolamento europeo 382, Novacoop ha avviato riflessioni sul tema della cultura della sicurezza alimentare, valorizzando risorse e percorsi già presenti in Cooperativa, per individuare indicatori per misurare la cultura e formare le risorse su come diffonderla.

---

## Naba

### NABA FOR GOOD

---

Raccolta di tutti i progetti didattici che affrontano ed esprimono, nell'ambito della comunicazione, valori sociali collegati alla sostenibilità, all'inclusione e alla diversità, le cui tematiche centrali hanno una finalità educativa e migliorativa del mondo.

---

## OLI-Adriano Olivetti Leadership Institute

### WHARE ARE WE AT?

---

Corso sulla leadership adattiva rivolta a ottanta talenti di Intesa Sanpaolo, per apprendere nuovi strumenti innovativi, al fine di traghettare l'organizzazione all'interno di processi di trasformazione necessari a continuare il percorso di crescita nel tempo.

---

## Opera

### I CARE

---

Progetto formativo per l'ITT Montani di Fermo (FM), con l'obiettivo di innovare la modalità di realizzazione dei progetti di miglioramento all'interno della scuola. Problematiche e possibili soluzioni identificate e ricercate insieme ai ragazzi con metodologie di coinvolgimento attivo.

---

## Pellenc

### 4X4 POTENZIARE LA PROPOSTA DI VALORE

---

Attraverso la collaborazione con B&P è stato realizzato un progetto per potenziare la propria proposta di valore, ideando e discutendo, con il supporto di alcuni dipendenti, nuove idee e spunti di riflessione, così da proporsi al meglio a potenziali nuovi clienti.

---

## Scuola La Tecnica

### OPERATORE GRAFICO CON INDIRIZZO DI STAMPA E ALLESTIMENTI

---

Il corso consente di acquisire competenze spendibili sul campo. Una nuova visione della scuola basata sull'approccio duale. Una opportunità per ragazzi, provenienti da famiglie svantaggiate, di ottenere una qualifica, entrare in contatto con le imprese e conquistare l'indipendenza.

---

## SEA

### AGYLA

---

Pratiche per il benessere che include servizi formativi per la prevenzione dei disturbi muscolo-scheletrici e lotta alla sedentarietà. Uno specifico e-learning per i lavoratori, che integra esperienze simulate ed esercizi interattivi con "Elevate".

---

## Skillab

### IMPRENDITORIALITÀ E MANAGEMENT

---

Un percorso di formazione *executive* rivolto a imprenditori e manager per acquisire le competenze utili a ridisegnare strategie e modelli organizzativi e di business, per rispondere alle esigenze d'innovazione e digitalizzazione degli attuali contesti competitivi.

### STRATEGIE, STRUMENTI E METODI PER LA SOSTENIBILITÀ AZIENDALE

---

Fornire a specialisti dei settori produttivi le competenze pratiche trasversali per sfruttare strategicamente le opportunità di management sostenibile e le innovazioni ad esse connesse.

---

## Synergie

### THE JOB JOURNEY

---

Erogato gratuitamente, ha coinvolto cinquantuno scuole superiori e 2.700 studenti. Sviluppato nel 2022 in Italia come orientamento al lavoro e sviluppo di competenze trasversali per prevenire la disoccupazione, dura dieci ore con attestato per PCTO.

---

## TSM-Trentino School of Management

### ATTESTAZIONE "COLTIVARE BENESSERE AL LAVORO"

---

L'attestazione mira a far sviluppare maggiore consapevolezza per gestire efficacemente e in modo sano la relazione tra sé stessi e il proprio lavoro, le relazioni con il gruppo e lo stress legato alle attività lavorative.

### FORMARE E VALORIZZARE LE COMPETENZE DEI CONSULTORI DEGLI EMIGRATI TARENTINI NEL MONDO

---

Visione comune; valorizzazione delle competenze; comunità di pratica; relazioni: le parole chiave dell'innovativo progetto formativo dedicato ai quindici consultori degli emigrati trentini all'estero.

---

## FORMAZIONE E NODO TERRITORIALE (NTC) SULLE COMPETENZE PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE

---

Il progetto ha l'obiettivo di diffondere all'interno del sistema pubblico trentino le competenze chiave per la trasformazione digitale, anche attraverso la realizzazione del nuovo Nodo Territoriale di Competenza Trentino

---

## UniCredit

### IO-NOI-UNICREDIT"

---

Una palestra esperienziale per i talenti di UniCredit con l'obiettivo formativo di allenare i valori cardine di Cura, Integrità e Responsabilità, le competenze ad essi legate, attraverso laboratori, condivisioni e momenti emozionali.

---

## Unipol

### MY RESKILLING

---

Progetto attento alle esigenze del singolo, finalizzato a preparare chi – per scelte aziendali o auto-candidatura – si trova ad affrontare un cambiamento in Unipol, accompagnandolo a livello emozionale ed operativo nella conoscenza del nuovo contesto e dei colleghi.

---

## Virvelle

### LEAD TO GROWTH

---

Piano di engagement creato per Socotec Italia, creando un modello operativo che metta al centro di ogni processo la persona, forza motrice dell'innovazione tecnologica e della creazione di un ambiente di lavoro eccellente in ottica "Great Place to Work".

### REDESIGN IN ASIS

---

Rompe gli stereotipi sul lavoro pubblico e accompagna l'organizzazione in un progetto di cambiamento secondo la prospettiva *Lean* di miglioramento organizzativo, dove ogni dipendente si forma *on the job* e diventa responsabile della crescita organizzativa.

---

## WEP

### TEACHER ASSISTANT WEP

---

Per le scuole secondarie prevede l'affiancamento gratuito di giovani stranieri a insegnanti italiani. L'obiettivo è rendere accessibili agli studenti altre culture e lingue.

# ENTRA IN AIF!

## **I VANTAGGI PER I SOCI:**

- **webinar gratuiti e comunità di pratica**
- **aggiornamento professionale**
- **networking**
- **Registro dei Formatori Professionisti**
- **FOR, la rivista della formazione**
- **AIF Learning News, la newsletter associativa**





---

Associazione Italiana  
Formatori

Seguici su:  
[associazioneitalianaformatori.it](http://associazioneitalianaformatori.it)

