

Qltech srl

Guida

**Corporate
Academy**

*Innovare la Formazione
Aziendale per il Futuro*

copyright @Qltech srl

Contenuto

Introduzione alla Corporate Academy	3
Soluzioni E-learning e LMS	19
Progettare una Corporate Academy	28
Compliance e Sicurezza nella Corporate Academy	44
Gamification e Microlearning	51
KPI e Valutazione dell'Impatto Formativo	56
Corporate Academy come strumento di Retention	63
Casi concreti di implementazione di una Academy.	67
Conclusioni e Visione Futura	74
Appendice	78

Capitolo 1

Introduzione alla
Corporate Academy

Negli ultimi anni, il concetto di Corporate Academy ha guadagnato rilevanza, trasformandosi in uno strumento **strategico** per le aziende che vogliono investire nella crescita interna dei propri dipendenti.

La Corporate Academy rappresenta un'iniziativa strutturata che combina formazione interna, sviluppo delle competenze e strumenti tecnologici avanzati per garantire che i dipendenti ricevano un'educazione continua e mirata.

1.1 Fidelizzazione dei talenti: la formazione continua crea dipendenti più motivati e fedeli

In un contesto aziendale sempre più competitivo e in rapida evoluzione, il **capitale** umano rappresenta una delle risorse più preziose e strategiche per il successo delle imprese. Tuttavia, trattenere i talenti e garantirne il continuo sviluppo è diventata una delle sfide principali per le organizzazioni. La **fidelizzazione** dei dipendenti, specialmente quelli con competenze chiave, non è solo un obiettivo da perseguire per ridurre il turnover e i costi associati alla sostituzione del personale, ma anche per creare un ambiente aziendale dinamico e innovativo, capace di adattarsi ai cambiamenti del mercato.



La piattaforma
Learning Objects

Crea la tua Corporate Learning Academy

Learning Objects
powered by Qltech

In questo contesto, la formazione **continua** gioca un ruolo cruciale nel trattenere i talenti e nel renderli più motivati e fedeli all'azienda. Le Corporate Academy sono diventate strumenti fondamentali per promuovere una cultura dell'apprendimento e offrire ai dipendenti le risorse necessarie per crescere professionalmente.

In questo capitolo, esploreremo come la formazione continua può influenzare positivamente la **motivazione** e la fidelizzazione dei dipendenti, analizzando i benefici che le Corporate Academy possono apportare alle organizzazioni moderne.

Il legame tra formazione e motivazione

La motivazione dei dipendenti è un fattore chiave per il successo di qualsiasi organizzazione. Un dipendente motivato è più **produttivo**, innovativo e coinvolto nei processi aziendali. Uno degli strumenti più efficaci per accrescere la motivazione è proprio la formazione continua. Quando un'azienda investe nelle competenze del proprio personale, i dipendenti percepiscono un forte senso di **fiducia** e **apprezzamento**, il che li rende più inclini a impegnarsi e a contribuire attivamente al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La formazione non si limita a migliorare le competenze tecniche e operative dei dipendenti, ma ha un impatto diretto sulla loro **autostima** e fiducia. Il sentirsi valorizzati e supportati nel proprio sviluppo professionale alimenta un senso di appartenenza e di responsabilità nei confronti dell'azienda. In questo senso, la formazione diventa uno strumento di **motivazione** intrinseca, che va al di là degli incentivi economici o delle promozioni. La possibilità di apprendere nuove competenze e di aggiornarsi costantemente è vista come una forma di riconoscimento del proprio valore all'interno dell'organizzazione.

Uno studio condotto da Deloitte ha rivelato che i dipendenti che ricevono regolarmente opportunità di sviluppo professionale hanno una probabilità significativamente più alta di rimanere in azienda a lungo termine rispetto a quelli che non beneficiano di tali programmi.

Inoltre, la formazione continua aiuta a mantenere vivo l'interesse e la curiosità dei dipendenti, evitando che si sentano stagnanti nelle loro posizioni e promuovendo una cultura aziendale in cui **l'innovazione** e la **crescita** sono incentivate.

Corporate Academy: motore di apprendimento e sviluppo

Le Corporate Academy rappresentano un'evoluzione delle tradizionali iniziative di formazione aziendale. Mentre in passato la formazione era spesso episodica e limitata a corsi specifici, oggi le Corporate Academy adottano un approccio più strategico e continuo, creando percorsi formativi **personalizzati** per ogni dipendente.

Questi percorsi non solo mirano a colmare le lacune di competenze esistenti, ma anche a preparare i dipendenti per le sfide future.

Le Corporate Academy offrono numerosi vantaggi alle aziende.

In primo luogo, permettono di allineare la formazione alle **esigenze** specifiche dell'organizzazione, assicurando che i dipendenti acquisiscano competenze direttamente rilevanti per il loro ruolo e per gli obiettivi aziendali.

In secondo luogo, permettono di creare un **ambiente di apprendimento** strutturato e continuo, dove i dipendenti hanno la possibilità di accedere a risorse formative in qualsiasi momento e luogo, grazie all'integrazione di tecnologie digitali e piattaforme di e-learning.

Questo approccio alla formazione contribuisce a creare un forte senso di **comunità** all'interno dell'azienda, poiché i dipendenti vedono che l'organizzazione si preoccupa attivamente del loro sviluppo personale e professionale. La possibilità di partecipare a corsi di formazione insieme ad altri colleghi promuove il team building e rafforza i legami tra i dipendenti, contribuendo ulteriormente alla loro fidelizzazione.

La formazione come strumento di fidelizzazione

Uno dei problemi principali per le aziende moderne è il turnover, ovvero la frequente sostituzione del personale. Questo fenomeno non solo comporta costi elevati per la selezione e l'integrazione di nuovi dipendenti, ma può anche incidere negativamente sulla produttività e sulla continuità aziendale. La formazione continua, soprattutto all'interno di una Corporate Academy, è uno degli strumenti più efficaci per ridurre il **turnover** e fidelizzare i talenti.

Quando un'azienda offre opportunità di sviluppo professionale costante, i dipendenti tendono a percepire l'organizzazione come un ambiente favorevole alla loro crescita. Questo riduce la tentazione di cercare opportunità di carriera altrove, poiché vedono nella propria azienda la possibilità di crescere e svilupparsi nel lungo termine. Inoltre, il senso di appartenenza che deriva dalla partecipazione a percorsi formativi condivisi rafforza il legame tra il dipendente e l'azienda, creando un forte senso di **lealtà**. Un altro aspetto importante è che la formazione continua non solo fidelizza i dipendenti, ma li rende anche ambasciatori del brand aziendale. I dipendenti formati e motivati tendono a parlare positivamente della loro esperienza lavorativa, contribuendo a migliorare la **reputazione** dell'azienda e attrarre nuovi **talenti**. In un'era in cui la reputazione aziendale è spesso influenzata dalle recensioni online e dalle testimonianze dei dipendenti, investire nella formazione diventa anche una strategia di marketing indiretta.

Benefici per le aziende

Oltre a migliorare la motivazione e la fedeltà dei dipendenti, la formazione continua porta numerosi benefici anche all'azienda. Uno dei vantaggi principali è l'aumento della **produttività**. I dipendenti che partecipano a programmi di formazione sono più preparati ad affrontare le sfide quotidiane e a risolvere problemi in modo efficace. Le **competenze** acquisite durante i corsi di formazione permettono loro di lavorare in modo più **efficiente**, riducendo gli errori e migliorando la qualità del lavoro.

Inoltre, la formazione continua promuove **l'innovazione**. I dipendenti che hanno accesso a nuove conoscenze e competenze sono più inclini a proporre idee innovative e a trovare soluzioni creative ai problemi aziendali. In un mondo in cui la tecnologia e i modelli di business evolvono rapidamente, avere un personale che è costantemente aggiornato sulle ultime tendenze e novità del settore può fare la differenza tra un'azienda che si adatta e prospera e una che rimane indietro.

Le Corporate Academy, inoltre, permettono alle aziende di sviluppare competenze **interne** senza dover fare affidamento su risorse esterne.

Questo porta a un **risparmio** significativo nel lungo termine, poiché l'azienda può formare i propri dipendenti in modo specifico per le proprie esigenze, anziché assumere costosi consulenti o esperti esterni.

L'importanza di un piano formativo su misura

Affinché la formazione continua abbia un impatto positivo sulla motivazione e sulla fidelizzazione dei dipendenti, è fondamentale che essa sia ben **strutturata** e personalizzata. Le aziende devono evitare un approccio "one-size-fits-all" e invece creare percorsi formativi che tengano conto delle **esigenze** specifiche di ogni dipendente, del loro ruolo all'interno dell'organizzazione e dei loro obiettivi di carriera.

Un piano formativo su misura permette ai dipendenti di vedere la formazione come **un'opportunità** concreta per migliorare le loro competenze e avanzare nella loro carriera. Inoltre, quando i dipendenti vedono che l'azienda ha investito tempo e risorse per creare un percorso formativo personalizzato, si sentono maggiormente valorizzati e **motivati** a dare il meglio di sé.

L'uso di strumenti tecnologici, come **piattaforme di e-learning** e sistemi di gestione della formazione (**LMS**), facilita la creazione di percorsi formativi personalizzati e accessibili. Grazie a queste tecnologie, i dipendenti possono seguire i corsi in modo flessibile, secondo i propri tempi e le proprie esigenze, senza interrompere le attività lavorative quotidiane.

1.2 Il Miglioramento delle competenze favorisce lo sviluppo di nuove skills

La capacità di **adattarsi** e innovare è una delle caratteristiche più ricercate nelle organizzazioni, e la formazione dei dipendenti gioca un ruolo fondamentale in questo contesto. Le Corporate Academy si sono rivelate uno strumento essenziale per sostenere questo processo di apprendimento **continuo** e per favorire il miglioramento delle competenze all'interno delle aziende.

Le Corporate Academy, non solo rispondono alle esigenze immediate di sviluppo delle competenze, ma anticipano anche le **future** necessità aziendali. Questi sistemi forniscono ai dipendenti gli strumenti e le conoscenze necessarie per migliorare le loro competenze e prepararsi a nuove sfide. Nel capitolo che segue, esploreremo come le Corporate Academy favoriscono lo sviluppo di nuove competenze e rafforzano la competitività delle aziende.

L'importanza del miglioramento continuo delle competenze

Nel mondo del lavoro contemporaneo, la sola acquisizione di competenze tecniche di base non è più sufficiente per mantenere un vantaggio competitivo.

La rapidità con cui la tecnologia e le pratiche aziendali si evolvono richiede che i dipendenti aggiornino continuamente le proprie competenze.

Secondo uno **studio** di McKinsey & Company, entro il 2030 circa 375 milioni di lavoratori nel mondo dovranno acquisire nuove competenze a causa della crescente automazione e digitalizzazione.

Le Corporate Academy rispondono a questa esigenza offrendo programmi di formazione continua in grado di colmare le lacune esistenti e di preparare i dipendenti a nuove sfide.

Queste accademie interne creano percorsi di apprendimento mirati, che vanno dalla formazione tecnica a competenze trasversali, come la leadership, il pensiero critico e la collaborazione. Questo tipo di formazione non solo migliora le capacità individuali, ma favorisce anche un ambiente di apprendimento continuo, dove l'innovazione è incoraggiata e le soluzioni ai problemi emergono più rapidamente.

Corporate Academy: un ponte verso il futuro

Le Corporate Academy non si limitano a fornire corsi formativi standardizzati, ma rappresentano un vero e proprio investimento **strategico** da parte delle aziende nel loro **capitale** umano.

Questi sistemi personalizzano i percorsi di apprendimento in base alle esigenze specifiche dell'azienda e dei suoi dipendenti, offrendo programmi formativi **flessibili**, spesso supportati da tecnologie digitali e piattaforme di e-learning.

Un esempio emblematico è quello di General Electric (GE), che ha creato la sua Corporate Academy per fornire formazione tecnica avanzata ai propri dipendenti e per prepararli ad affrontare le sfide della digitalizzazione. GE ha utilizzato la sua Corporate Academy per formare i dipendenti non solo nelle competenze tecniche legate all'ingegneria e alla produzione, ma anche in competenze digitali come l'analisi dei dati e l'intelligenza artificiale.



Un altro caso è quello di **IMQ** che utilizza la piattaforma **Learning Objects** per la sua Corporate Academy. IMQ Group è la holding delle società appartenenti al Gruppo IMQ che rappresentano la più importante realtà italiana nel settore della valutazione della conformità (certificazione, prove, verifiche, ispezioni).



La piattaforma Learning Objects viene utilizzata come strumento di formazione continua, con corsi specifici nei settori del rischio chimico e ambientale, ma anche per la normativa UNI/PDR oppure per la compliance aziendale.

Le Corporate Academy, dunque, rappresentano un **ponte** tra il presente e il futuro delle competenze. Preparano i dipendenti a un ambiente di lavoro in continua evoluzione e li dotano degli strumenti necessari per affrontare con successo i **cambiamenti**. Questo approccio strategico alla formazione è particolarmente importante in settori ad alta tecnologia e in rapida evoluzione, dove la capacità di innovare e adattarsi può determinare il successo o il fallimento di un'azienda.

Offrendo opportunità di formazione e sviluppo professionale, le aziende dimostrano di investire nel futuro dei propri dipendenti, creando un ambiente di lavoro motivante e attraente.

Questo riduce il **turnover** del personale e aiuta a trattenere i talenti all'interno dell'organizzazione. Secondo uno **studio** condotto da LinkedIn Learning, il 94% dei dipendenti afferma che rimarrebbe più a lungo in un'azienda che investe nel loro sviluppo professionale.

Competenze trasversali e leadership

Oltre alle competenze tecniche, le Corporate Academy si concentrano sempre più sullo sviluppo di competenze **trasversali**, come la leadership, la gestione del tempo, il problem solving e la comunicazione.

Queste competenze sono fondamentali per il successo professionale e personale e sono particolarmente apprezzate in un ambiente di lavoro collaborativo e multidisciplinare.

Le competenze trasversali non solo migliorano le prestazioni individuali, ma favoriscono anche una cultura aziendale in cui il lavoro di squadra e l'innovazione sono incoraggiati.

Le Corporate Academy, attraverso programmi mirati, preparano i dipendenti a diventare leader all'interno dell'organizzazione, contribuendo a creare una pipeline di talenti interni pronti a ricoprire ruoli di leadership in futuro.

1.3 Ottimizzazione dei costi: consente di ridurre i costi legati alla formazione esterna

Tradizionalmente, molte organizzazioni hanno fatto affidamento su fornitori esterni per formare i propri dipendenti, affrontando costi significativi legati a contratti di consulenza, iscrizioni a corsi e spostamenti.

Tuttavia, con la crescita delle **Corporate Academy**, le aziende stanno trovando modi per ridurre drasticamente queste spese senza compromettere la qualità della formazione.

Le Corporate Academy sono piattaforme interne create dalle aziende per gestire autonomamente la formazione e lo sviluppo delle competenze dei propri dipendenti. Attraverso queste strutture, le organizzazioni possono erogare programmi formativi personalizzati, mirati e allineati con le esigenze aziendali. Di seguito, esploreremo come l'istituzione di una Corporate Academy contribuisca a ridurre i costi legati alla formazione esterna, garantendo al contempo una formazione continua e di alta qualità.

Eliminazione dei costi dei fornitori esterni

Uno dei principali vantaggi offerti dalle Corporate Academy è la **riduzione dei costi** legati ai fornitori esterni di formazione.

Affidarsi a consulenti e istituti di formazione esterni spesso comporta tariffe elevate, soprattutto quando si tratta di corsi specializzati o personalizzati per esigenze specifiche di un'azienda. I costi dei fornitori esterni possono includere non solo le tariffe per l'insegnamento, ma anche le spese per la logistica, l'affitto di aule, i materiali didattici e, in molti casi, i costi di viaggio e alloggio per i dipendenti che devono partecipare ai corsi in altre sedi.

Con una Corporate Academy interna, le aziende possono sviluppare contenuti formativi **proprietary**, adattati direttamente alle necessità specifiche dell'organizzazione.

Questo consente di eliminare gran parte dei costi associati all'ingaggio di terzi, portando significativi risparmi. Ad esempio, aziende come **IBM e Google**, che hanno sviluppato le proprie Corporate Academy, hanno registrato una riduzione dei costi formativi grazie alla possibilità di formare i dipendenti direttamente all'interno dell'organizzazione, sfruttando esperti interni.

Formazione scalabile e personalizzata

Un altro modo in cui le Corporate Academy ottimizzano i costi è attraverso la creazione di **programmi scalabili**. Le aziende possono progettare corsi che possono essere replicati e aggiornati nel tempo, senza la necessità di contrattare ripetutamente fornitori esterni.

I corsi creati una volta possono essere riutilizzati per formare nuovi dipendenti o per aggiornare il personale esistente, con costi marginali molto bassi.

Inoltre, le Corporate Academy consentono alle aziende di **personalizzare la formazione** per rispondere esattamente alle esigenze del personale e dell'organizzazione, evitando così di pagare per corsi generici che potrebbero non essere del tutto rilevanti.

Ad esempio, se un'azienda ha bisogno di formare i propri dipendenti su un software specifico o su un processo produttivo interno, una Corporate Academy interna può fornire una formazione su misura che sia perfettamente allineata alle competenze richieste.

Risparmio sui costi di viaggio e logistica

La formazione esterna spesso comporta costi significativi legati alla **logistica**, soprattutto per le aziende con più sedi o per i dipendenti che devono recarsi in altri luoghi per partecipare ai corsi. I costi di viaggio, alloggio e indennità di trasferta possono accumularsi rapidamente, specialmente quando molti dipendenti devono partecipare contemporaneamente alla stessa formazione.

Grazie alle Corporate Academy, le aziende possono offrire formazione **in-house** o addirittura **online**, eliminando la necessità di spostamenti e le relative spese. L'uso di tecnologie di **e-learning** e piattaforme digitali consente ai dipendenti di accedere ai corsi direttamente dal loro posto di lavoro o da casa, riducendo ulteriormente i costi logistici. Le piattaforme di formazione online, inoltre, offrono la flessibilità di apprendere secondo il proprio ritmo, senza interrompere le attività quotidiane aziendali.

E' il caso ad esempio di **The Longevity Suite** - biohacking & antiage city clinic europea con 26 centri in Italia, di recente sbarcata in Spagna e Svizzera, che utilizza la piattaforma Learning Objects per la sua Corporate Academy dedicata ai propri Centri distribuiti in Europa.



“Abbiamo creato insieme un portale di formazione ad hoc, dove le nostre diverse figure professionali possono accedere a corsi e lezioni riservate, sia per quanto riguarda per la formazione iniziale che la formazione di aggiornamento che teniamo settimanalmente.”

Susanna Zapponi | Product & Training Manager | The Longevity Suite



Investimento a lungo termine: ritorno sull'investimento (ROI).

Uno degli aspetti fondamentali da considerare quando si parla di Corporate Academy è il concetto di **investimento a lungo termine**. Se da un lato la creazione di una Corporate Academy richiede un piccolo investimento iniziale, sia in termini di configurazione sia nella creazione dei contenuti formativi, dall'altro i benefici economici a lungo termine possono essere considerevoli.

A differenza della formazione esterna, che richiede pagamenti ricorrenti a fornitori terzi, una Corporate Academy diventa un **asset interno** che l'azienda può utilizzare continuamente nel tempo, garantendo un ritorno sull'investimento (**ROI**) significativo.

Studi condotti su aziende che hanno implementato Corporate Academy dimostrano che il **costo** per dipendente formato si riduce significativamente con il passare del tempo, man mano che i contenuti formativi vengono riutilizzati e aggiornati.

Un esempio concreto è dato da Siemens, che ha istituito una Corporate Academy per formare i propri dipendenti nelle competenze tecniche e digitali necessarie per affrontare la trasformazione industriale. Grazie alla capacità di formare internamente i propri lavoratori, Siemens ha ridotto i costi della formazione esterna di oltre il 30% nei primi cinque anni.

Riduzione del turnover e dei costi di reclutamento

Oltre alla riduzione dei costi diretti legati alla formazione esterna, le Corporate Academy contribuiscono anche a ridurre i costi di **reclutamento** e **turnover**. Le aziende che investono nella formazione interna dimostrano un impegno verso la crescita e lo sviluppo dei propri dipendenti, il che si traduce in una maggiore **fidelizzazione** del personale. I dipendenti che percepiscono un'opportunità di sviluppo professionale all'interno dell'azienda sono meno propensi a cercare opportunità altrove, riducendo così i costi associati alla sostituzione e all'inserimento di nuovo personale.

Secondo uno studio di **LinkedIn Learning**, le aziende che offrono percorsi di formazione interna attraverso Corporate Academy registrano un turnover inferiore del 50% rispetto a quelle che non investono nella formazione continua. Questo si traduce in un **risparmio** notevole, considerando che i costi di sostituzione di un dipendente possono variare dal 50% al 200% del suo salario annuale, a seconda del ruolo e della seniority.

Maggiore controllo sui contenuti formativi

Infine, le Corporate Academy offrono alle aziende un maggiore **controllo** sui contenuti formativi. Quando si fa affidamento su fornitori esterni, spesso si è vincolati a corsi preconfezionati che potrebbero non essere del tutto rilevanti o allineati con gli obiettivi specifici dell'organizzazione. Le Corporate Academy consentono invece alle aziende di creare e adattare i programmi formativi in modo dinamico, in base ai cambiamenti nel mercato o alle nuove priorità aziendali.

Questo non solo migliora l'efficacia della formazione, ma riduce anche i costi associati alla necessità di aggiornare continuamente i programmi esterni per tenere il passo con le esigenze aziendali in evoluzione.

In un contesto di mercato in rapida trasformazione, la possibilità di avere una formazione interna flessibile e reattiva è un vantaggio strategico cruciale.

Capitolo 2

Soluzioni E-learning
e LMS

La digitalizzazione della formazione ha portato all'adozione di piattaforme LMS che offrono un approccio centralizzato e scalabile.

Gli LMS consentono alle aziende di organizzare corsi, tracciare i **progressi** e personalizzare i contenuti formativi in base ai bisogni individuali dei dipendenti.

Tra gli strumenti più potenti a disposizione di chi si occupa di formazione, gli authoring tool giocano un ruolo fondamentale. Questi software permettono di creare contenuti didattici personalizzati senza dipendere da fornitori esterni, consentendo una gestione interna più agile, efficiente e adattabile.

Ma cosa significa, nel concreto, utilizzare un authoring tool per la creazione di contenuti e-learning? Quali vantaggi porta l'adozione di una piattaforma di questo tipo e perché sempre più organizzazioni scelgono di gestire la formazione internamente? Questo articolo esplorerà il tema, identificando i principali benefici derivanti dall'utilizzo di una piattaforma e-learning e degli authoring tool.

2.1 Cosa sono gli Authoring Tool?

Gli authoring tool sono **software** che consentono di creare contenuti interattivi, multimediali e personalizzati per l'e-learning.

Sono progettati per essere utilizzati da persone senza competenze tecniche avanzate, permettendo loro di sviluppare corsi online che possono includere test, quiz, video, animazioni, e molto altro. Il tutto senza dover necessariamente conoscere linguaggi di programmazione o tecnologie complesse.

Questi strumenti rendono accessibile la creazione di corsi e moduli didattici personalizzati e rappresentano una vera e propria rivoluzione per il mondo della formazione.

2.2 Vantaggi dell'Uso di Authoring Tool per Creare Contenuti Didattici

Autonomia nella Creazione dei Contenuti

Uno dei principali vantaggi degli **authoring tool** è la possibilità di sviluppare e modificare contenuti internamente senza dover ricorrere a fornitori esterni. Questa autonomia è cruciale per le organizzazioni che desiderano adattare rapidamente i propri corsi alle esigenze del momento, siano esse nuove normative, cambiamenti nei prodotti o aggiornamenti delle competenze richieste ai dipendenti. La **flessibilità** di aggiornare i contenuti in tempo reale permette alle aziende di rispondere con tempestività alle necessità di formazione, risparmiando tempo e risorse.

Personalizzazione dei Corsi

Ogni organizzazione ha esigenze formative specifiche e non sempre i corsi preconfezionati rispondono appieno a queste esigenze. Gli authoring tool consentono di creare contenuti didattici **personalizzati**, che tengono conto delle peculiarità di un determinato settore, delle competenze dei dipendenti o degli obiettivi formativi da raggiungere.

Ad esempio, è possibile creare corsi che riflettano la cultura aziendale, i valori del brand e le modalità operative interne. Questa personalizzazione porta a un'esperienza formativa più rilevante e coinvolgente per i dipendenti.

Risparmio sui Costi

L'uso di authoring tool può ridurre in modo significativo i costi associati alla creazione di contenuti e-learning. Se in passato le organizzazioni erano costrette a rivolgersi a fornitori esterni per lo sviluppo di moduli formativi, oggi possono gestire l'intero processo internamente. Questo permette di eliminare i **costi ricorrenti** associati ai servizi di outsourcing e di ottenere un maggior controllo sul budget destinato alla formazione.

Tempi di Sviluppo Ridotti

Grazie agli authoring tool, i tempi di sviluppo dei corsi sono drasticamente ridotti. Le interfacce intuitive, i modelli predefiniti e la possibilità di riutilizzare materiali esistenti consentono di creare moduli didattici in modo **rapido e efficiente**. Inoltre, l'eliminazione di intermediari (fornitori esterni) accelera il processo decisionale e produttivo. Per le aziende che operano in settori in rapido cambiamento, questa velocità di implementazione è cruciale per mantenere i propri dipendenti aggiornati e competitivi.

Facilità di Aggiornamento dei Contenuti

I contenuti formativi, specie in alcuni settori, devono essere aggiornati frequentemente. Pensiamo ad esempio alla necessità di formazione su nuove normative, tecnologie emergenti o procedure aziendali. Con gli authoring tool, aggiornare un corso o un modulo è semplice e immediato. Questo significa che i contenuti possono essere mantenuti sempre allineati alle **esigenze** attuali, senza dover attendere lunghi processi di revisione esterna.

Maggiore Coinvolgimento degli Utenti

Grazie alle funzionalità multimediali e interattive offerte dagli authoring tool, è possibile creare corsi che catturano l'attenzione e stimolano il coinvolgimento dei partecipanti.

Gli utenti possono interagire con i contenuti, completare quiz, guardare video o partecipare a simulazioni, rendendo l'apprendimento un'esperienza più dinamica e piacevole. Il **coinvolgimento** attivo degli utenti migliora significativamente il livello di ritenzione delle informazioni, rendendo la formazione più efficace.

Monitoraggio e Feedback in Tempo Reale

Molti authoring tool si integrano con le piattaforme e-learning (LMS, Learning Management System), permettendo di tracciare il progresso degli utenti in tempo reale. Questo fornisce alle aziende un **feedback immediato** su come i partecipanti stanno affrontando i corsi, quali sono i punti di forza e le aree di miglioramento, consentendo di adattare i contenuti formativi di conseguenza.

2.3 Tipologie di Oggetti Formativi in una Piattaforma di E-Learning

Uno degli aspetti chiave delle piattaforme e-learning è la varietà di oggetti formativi che possono essere utilizzati per creare un'esperienza di apprendimento coinvolgente e personalizzata.

Approfondiamo le diverse **tipologie** di oggetti formativi che compongono una piattaforma di e-learning, analizzando il loro ruolo e il valore aggiunto che apportano all'esperienza formativa.

Lezioni Testuali

Le lezioni testuali sono uno degli oggetti formativi più comuni all'interno di una piattaforma di e-learning. Si tratta di contenuti **scritti** che forniscono informazioni in forma testuale e spesso rappresentano il primo passo verso l'approfondimento di un argomento. Queste lezioni possono essere arricchite con immagini, link, riferimenti a risorse esterne e note per rendere il contenuto più chiaro e dinamico. Sono **focus** di apprendimento che l'utente può leggere e comprendere.

Vantaggi:

- Facilitano la lettura e la riflessione autonoma.
- Possono essere facilmente aggiornate.
- Sono accessibili in qualsiasi momento, permettendo agli studenti di apprendere al proprio ritmo.

Video Didattici

I video didattici rappresentano una forma di contenuto molto apprezzata nelle piattaforme di e-learning. Grazie alla capacità di combinare immagini, audio e testo, i **video** rendono l'apprendimento più coinvolgente e possono spiegare concetti complessi in modo più chiaro rispetto al solo testo.

Esistono diverse tipologie di video didattici:

- Lezioni frontali registrate: simili a una lezione in aula, con un formatore che spiega un argomento.
- Video animati: ideali per illustrare processi o concetti astratti.
- Video interattivi: in cui gli utenti possono intervenire o rispondere a domande durante la visione.

Vantaggi:

- Migliorano la comprensione grazie al supporto visivo e uditivo.
- Stimolano l'attenzione degli studenti.
- Sono particolarmente efficaci per illustrare concetti complessi o pratici.

Quiz e Test di Apprendimento

I quiz e i test di valutazione sono essenziali per misurare il livello di comprensione degli studenti e per fornire feedback immediato sull'apprendimento. Questi strumenti possono essere utilizzati alla fine di ogni modulo o lezione per verificare il progresso o come parte integrante del percorso formativo.

Esistono vari tipi di quiz e test:

- Scelta multipla.
- Vero o falso.
- Corrispondenze (match visivo con immagini).

Vantaggi:

- Permettono di monitorare l'andamento dell'apprendimento.
- Forniscono agli studenti un feedback immediato.
- Possono essere personalizzati per valutare competenze specifiche.

Questionari

A differenza dei quiz e test, i questionari vengono utilizzati per raccogliere feedback da parte degli utenti. Ne sono un esempio le **customer satisfaction** al termine di un corso, oppure un questionario di soddisfazione sull'utilizzo di un servizio o relativo alla fruizione di un corso. Quello che li contraddistingue è certamente la possibilità di inserire domande aperte a cui l'utente può rispondere in modo libero.

Esercitazioni Pratiche e Laboratori Virtuali

Le esercitazioni pratiche e i laboratori virtuali permettono agli studenti di mettere in pratica ciò che hanno appreso in un ambiente interattivo. Questi strumenti sono particolarmente efficaci per l'apprendimento di competenze **tecniche**, come la programmazione, l'ingegneria, la chimica o qualsiasi disciplina che richieda una componente sperimentale.

Vantaggi:

- Offrono un ambiente sicuro per sperimentare e apprendere dagli errori.
- Permettono di acquisire esperienza pratica senza la necessità di infrastrutture fisiche.
- Sono accessibili da remoto, rendendo possibile la formazione anche a distanza.

Infografiche e Schede Riassuntive

Le infografiche sono rappresentazioni visive che sintetizzano informazioni complesse in modo chiaro e facilmente comprensibile. Possono essere utilizzate come complemento a lezioni testuali o video, rendendo i concetti più immediati e facili da ricordare.

Allo stesso modo, le schede riassuntive o i manuali sono risorse utili per ripassare velocemente i punti chiave di una lezione o di un intero corso.

Vantaggi:

- Facilitano la comprensione rapida e visiva di concetti complessi.
- Sono strumenti utili per il ripasso e la memorizzazione.
- Possono essere facilmente scaricate e consultate in qualsiasi momento.

Forum e Discussioni di Gruppo

Un aspetto chiave di molte piattaforme di e-learning è la possibilità di creare **community di apprendimento** attraverso strumenti come i forum e le discussioni di gruppo. Questi spazi permettono agli studenti di interagire tra loro, scambiarsi idee, risolvere problemi collaborativamente e condividere risorse.

Vantaggi:

- Favoriscono la collaborazione e l'apprendimento sociale.
- Consentono agli studenti di risolvere dubbi o domande rapidamente.
- Promuovono il confronto di idee e l'apprendimento attivo.

Gamification: Badge e Obiettivi

La **gamification** introduce elementi tipici dei videogiochi all'interno delle piattaforme di e-learning per aumentare il coinvolgimento e la motivazione degli studenti. Gli studenti possono guadagnare **badge**, punti o certificati di completamento al raggiungimento di determinati obiettivi, stimolando così la competizione e l'impegno.

Vantaggi:

- Aumentano il livello di coinvolgimento e motivazione.
- Stimolano la competizione amichevole e la collaborazione tra studenti.
- Offrono riconoscimenti immediati, che incentivano la partecipazione attiva.

Webinar e Sessioni Live

Infine, i **webinar** e le sessioni live rappresentano un'opportunità per interagire direttamente con formatori ed esperti. Questi eventi, organizzati in tempo reale, permettono agli studenti di fare domande, partecipare a **discussioni** e ricevere chiarimenti su argomenti complessi.

Vantaggi:

- Consentono un'interazione diretta con i formatori.
- Favoriscono un apprendimento più dinamico e personalizzato.
- Permettono una comunicazione bidirezionale, arricchendo l'esperienza formativa.

Capitolo 3

Progettare una
Corporate Acedemy

Progettare una Corporate Academy richiede una **pianificazione** accurata e coinvolge varie fasi che partono dalla definizione degli obiettivi aziendali fino alla creazione del curriculum formativo.

3.1 La definizione degli obiettivi formativi: cosa devono apprendere i dipendenti?

Nella progettazione di una corporate academy, la prima fase fondamentale è rappresentata dalla definizione degli **obiettivi** formativi.

Questa fase costituisce la base su cui si svilupperanno tutte le successive attività di formazione e sviluppo, ed è quindi cruciale che sia condotta con cura, precisione e attenzione ai dettagli.

Stabilire correttamente cosa devono apprendere i dipendenti implica un'analisi approfondita dei bisogni dell'organizzazione, delle competenze richieste e delle aspirazioni future dell'azienda. Inoltre, definire gli obiettivi formativi significa garantire che gli sforzi investiti nella formazione non siano dispersivi, ma mirati a ottenere risultati misurabili, coerenti con la strategia aziendale.

L'importanza di definire obiettivi chiari

Definire gli **obiettivi** formativi all'inizio di un percorso di formazione significa fissare delle direzioni precise per la crescita e lo sviluppo delle competenze dei dipendenti. Senza obiettivi chiari, il rischio è che il processo formativo diventi generico, poco focalizzato e, di conseguenza, poco efficace. Gli obiettivi ben definiti fungono da bussola: orientano sia chi deve progettare la formazione sia chi partecipa ad essa, e permettono di valutare i risultati in modo oggettivo. Gli obiettivi devono essere specifici, misurabili, raggiungibili, rilevanti e definiti nel tempo (acronimo **S.M.A.R.T.**). Questa metodologia consente di evitare confusione e di rendere più efficiente tutto il processo.

Un obiettivo ben formulato, ad esempio, potrebbe essere: *"I dipendenti del reparto vendite dovranno acquisire entro sei mesi competenze avanzate in negoziazione per aumentare il tasso di chiusura delle vendite del 15%"*. Un obiettivo del genere fornisce una chiara indicazione sul "cosa" deve essere appreso, "come" sarà misurato il successo e in quale arco temporale.

Collegamento con la strategia aziendale

La definizione degli obiettivi formativi non può prescindere da un'analisi delle **strategie** aziendali. Ogni organizzazione ha obiettivi a lungo termine che influenzano il suo sviluppo, e la formazione deve essere uno strumento funzionale a tali scopi. In questa prospettiva, gli obiettivi formativi dei dipendenti dovrebbero essere allineati con la visione e la missione aziendale, così da garantire che ogni individuo contribuisca efficacemente al successo dell'azienda. Ad esempio, se un'azienda vuole espandere la propria presenza in mercati internazionali, potrebbe essere fondamentale che i dipendenti acquisiscano competenze linguistiche e interculturali. Se invece l'azienda punta a una maggiore digitalizzazione dei processi, sarà essenziale formare i dipendenti su **competenze** legate all'uso di nuovi software o tecnologie avanzate. In questo modo, la formazione diventa un mezzo per realizzare i piani strategici dell'azienda, migliorando l'efficienza e l'efficacia operativa.

Analisi delle competenze esistenti e dei gap formativi

Un passo essenziale per definire gli obiettivi formativi è l'**analisi delle competenze esistenti** all'interno dell'organizzazione e l'identificazione dei gap da colmare. Questa fase richiede una valutazione dettagliata delle competenze attuali dei dipendenti, attraverso strumenti come **assessment delle competenze**, interviste con manager e collaboratori, questionari di autovalutazione e analisi delle performance passate.

Identificare i gap formativi significa capire dove sono presenti mancanze o **debolezze** che potrebbero influire negativamente sulle prestazioni aziendali.

Per esempio, se i dipendenti di un'azienda manifatturiera non sono aggiornati sulle tecnologie emergenti nell'automazione industriale, questo potrebbe limitare la capacità dell'azienda di rimanere competitiva nel mercato.

Colmare questi gap diventa quindi un obiettivo formativo primario, permettendo ai dipendenti di acquisire nuove competenze tecniche e all'azienda di adattarsi alle evoluzioni del settore.



Coinvolgimento delle parti interessate

Un elemento chiave nella definizione degli obiettivi formativi è il **coinvolgimento** delle parti interessate (stakeholders) nel processo. Questo gruppo include non solo i responsabili delle risorse umane e i manager, ma anche i dipendenti stessi, i dirigenti e, in alcuni casi, i clienti o i partner dell'azienda.

Il coinvolgimento di queste parti è fondamentale per ottenere una visione **completa** delle necessità formative e per garantire che gli obiettivi definiti siano realistici e in linea con le aspettative e i bisogni dell'organizzazione.

I manager, ad esempio, possono fornire informazioni preziose sulle **lacune** nelle competenze del proprio team e sulle sfide che i dipendenti affrontano quotidianamente. I dipendenti stessi, attraverso interviste o sondaggi, possono evidenziare aree in cui sentono la necessità di miglioramento o di **aggiornamento**. Questo processo collaborativo permette di definire obiettivi formativi che siano non solo rilevanti, ma anche condivisi e compresi da tutti i livelli dell'organizzazione.

Tipologie di obiettivi formativi

Gli obiettivi formativi possono essere classificati in diverse tipologie a seconda del focus della formazione. Alcune delle principali categorie includono:

- *Obiettivi di sviluppo delle competenze tecniche:* riguardano l'acquisizione di conoscenze **specifiche** legate al ruolo lavorativo o al settore. Un esempio potrebbe essere l'apprendimento di un nuovo software o di una metodologia di lavoro innovativa.
- *Obiettivi di sviluppo delle soft skills:* includono capacità **trasversali** come la comunicazione efficace, il problem solving, la leadership e la gestione del tempo. Queste competenze sono spesso cruciali per migliorare il clima aziendale e le dinamiche di squadra.
- *Obiettivi legati all'innovazione e alla trasformazione digitale:* molte aziende puntano oggi a formare i dipendenti su competenze relative alla **digitalizzazione** dei processi aziendali, all'utilizzo di strumenti tecnologici avanzati o alla comprensione delle dinamiche del mercato digitale.
- *Obiettivi di compliance e regolamentazione:* spesso le aziende devono garantire che i propri dipendenti siano a conoscenza delle **normative** legali e delle politiche aziendali. In questi casi, la formazione punta a garantire conformità alle leggi, riducendo i rischi legali.

Monitoraggio e valutazione degli obiettivi

Dopo aver definito gli obiettivi formativi, è fondamentale stabilire un sistema di **monitoraggio** e valutazione per misurare l'efficacia del percorso formativo. Questo può essere realizzato attraverso diversi strumenti:

- *Valutazioni periodiche*: test, quiz o esercitazioni pratiche possono essere utilizzati per verificare che i dipendenti abbiano effettivamente appreso quanto previsto dagli obiettivi formativi.
- *Feedback continui*: raccogliere feedback dai partecipanti al programma di formazione e dai loro manager è essenziale per capire se la formazione sta avendo un impatto positivo sulle **performance** lavorative.
- *Misurazione delle performance aziendali*: l'aumento della produttività, la riduzione degli errori, il miglioramento del clima aziendale e il raggiungimento di target specifici possono essere indicatori tangibili del successo della formazione.

3.2 Sviluppo del curriculum: quali corsi sono essenziali per ogni dipartimento?

Nella progettazione di una corporate academy, la seconda fase, dopo la definizione degli **obiettivi** formativi, riguarda lo sviluppo del curriculum. Questa fase consiste nell'identificazione e nell'organizzazione dei corsi necessari per ogni dipartimento, in modo da garantire che la formazione sia rilevante, efficace e mirata alle specifiche esigenze dei diversi settori aziendali.

Progettare un curriculum di formazione ben strutturato è fondamentale per assicurare che i dipendenti possano acquisire le competenze richieste per svolgere il proprio lavoro con competenza e contribuire al successo complessivo dell'azienda.

Il ruolo centrale del curriculum nella corporate academy

Il **curriculum** è l'insieme dei corsi, moduli e materiali formativi che guideranno i dipendenti attraverso un percorso di apprendimento strutturato.

Un curriculum ben progettato non solo migliora le competenze dei lavoratori, ma rafforza anche la cultura aziendale, allineando il personale ai valori, agli obiettivi e alle strategie dell'impresa.

Il curriculum deve essere strettamente collegato agli obiettivi formativi precedentemente definiti, così da garantire che ogni corso sia rilevante e coerente con le necessità aziendali. Una corporate academy non può limitarsi a offrire una gamma casuale di corsi, ma deve sviluppare un programma formativo che sia personalizzato e specifico per le esigenze di ciascun dipartimento.

Analisi delle esigenze di ogni dipartimento

Ogni dipartimento all'interno di un'azienda ha esigenze diverse in termini di competenze e conoscenze. Ad esempio, il reparto IT avrà necessità di formazione su tecnologie avanzate, cybersecurity e linguaggi di programmazione, mentre il dipartimento vendite richiederà competenze in negoziazione, gestione del cliente e tecniche di vendita avanzate. Per questo motivo, è essenziale che il **curriculum** tenga conto delle peculiarità di ogni settore e sia costruito su misura.

L'analisi delle esigenze parte da una **valutazione** delle competenze attuali del personale e dalla comparazione con quelle richieste per raggiungere gli obiettivi aziendali. Ad esempio, se l'azienda si sta digitalizzando, sarà necessario includere nel curriculum corsi per i dipendenti di tutti i dipartimenti sull'uso di nuovi strumenti digitali e software gestionali.

Identificazione dei corsi fondamentali per ciascun dipartimento

Una volta individuate le esigenze specifiche di ogni dipartimento, il passo successivo è determinare quali corsi sono essenziali per colmare i gap formativi e permettere al personale di sviluppare le competenze necessarie.

- **Dipartimento Risorse Umane (HR):** per il dipartimento HR, i corsi essenziali potrebbero riguardare la **gestione del talento**, la **selezione del personale** e le **tecniche di sviluppo e retention**. Con l'aumento dell'automazione e l'uso di dati nelle decisioni strategiche, un corso sulla gestione dei dati HR e sull'utilizzo di strumenti di analisi predittiva per la gestione del personale potrebbe essere cruciale.

- **Dipartimento Vendite e Marketing:** per il reparto vendite, i corsi devono concentrarsi sulle tecniche di vendita avanzate, la gestione del cliente e il cross-selling. Il marketing, invece, richiede corsi su digital marketing, gestione dei social media, analisi di mercato e comunicazione strategica. In un contesto aziendale sempre più globale, corsi di soft skills come la negoziazione interculturale possono fare la differenza per chi lavora con clienti e partner internazionali.
- **Dipartimento IT:** il dipartimento IT ha necessità di formazione continua data la rapida evoluzione delle tecnologie. Corsi su cybersecurity, gestione della rete, cloud computing, e data analytics sono essenziali. Un'attenzione particolare potrebbe essere dedicata ai corsi di intelligenza artificiale e machine learning, visto il crescente ruolo di queste tecnologie nel business.
- **Dipartimento Finanziario:** per il reparto finanziario, corsi su analisi finanziaria avanzata, controllo di gestione, pianificazione e budgeting sono fondamentali. Data l'importanza della conformità normativa, corsi di compliance finanziaria e aggiornamenti su nuove normative contabili e fiscali sono essenziali per garantire che l'azienda operi all'interno della legge.
- **Dipartimento di Produzione e Logistica:** nel settore della produzione, corsi sulla lean manufacturing, la gestione della qualità e l'ottimizzazione dei processi sono cruciali per migliorare l'efficienza. Nel contesto della logistica, i corsi possono includere la gestione della supply chain, l'ottimizzazione dei magazzini e l'automazione della logistica.

Differenziazione tra corsi tecnici e corsi di soft skills

Una corporate academy deve bilanciare la formazione tecnica specifica per ogni dipartimento con corsi che sviluppino le **soft skills** dei dipendenti, essenziali per la collaborazione e il miglioramento delle performance in azienda.

Le competenze tecniche sono fondamentali per l'efficacia operativa in ruoli specifici, ma le soft skills, come la comunicazione, il problem solving e la leadership, sono trasversali e aumentano la capacità dei dipendenti di adattarsi a nuove situazioni e lavorare efficacemente in team. Ad esempio, un ingegnere potrebbe aver bisogno di competenze tecniche nel suo campo, ma la sua capacità di gestire progetti, comunicare efficacemente e lavorare in squadra influenzerà significativamente il successo del suo lavoro.

Le soft skills diventano particolarmente importanti quando i dipendenti avanzano in ruoli di leadership. Pertanto, la corporate academy dovrebbe includere corsi di **leadership e gestione**, nonché corsi di **team building e comunicazione interpersonale**. Questi corsi possono essere estesi a dipendenti di tutti i livelli, perché migliorano il lavoro di squadra, l'adattabilità e la capacità di risolvere problemi complessi.

Formazione continua e aggiornamenti periodici

Un altro aspetto importante nello sviluppo del curriculum è la **formazione continua**. Le esigenze formative non sono statiche, ma evolvono nel tempo man mano che l'azienda e il mercato cambiano. Un curriculum ben progettato deve includere corsi di aggiornamento periodici per mantenere i dipendenti al passo con le ultime novità nel loro settore. L'aggiornamento continuo può riguardare nuove tecnologie, nuove normative o l'adozione di nuove strategie aziendali. Un aspetto chiave è anche il miglioramento continuo delle competenze già acquisite. Un dipendente che ha seguito un corso su una nuova tecnologia dovrebbe avere l'opportunità di partecipare a corsi avanzati o specialistici per rafforzare ulteriormente le sue competenze.

Modalità di erogazione della formazione

Un curriculum efficace non dipende solo dai contenuti, ma anche dalla **modalità** di erogazione. La corporate academy deve valutare come offrire la formazione in modo che sia accessibile e conveniente per i dipendenti.

Le modalità di erogazione possono includere:

- Formazione in aula: utile per corsi intensivi o per argomenti che richiedono interazioni faccia a faccia.
- Formazione online: fondamentale per rendere la formazione accessibile a tutti i dipendenti, indipendentemente dalla loro posizione geografica.
- Formazione blended: una combinazione di formazione in aula e online, che permette ai dipendenti di beneficiare della flessibilità dell'online senza rinunciare all'interazione diretta.

Inoltre, l'apprendimento basato su casi studio, simulazioni e project work rende la formazione più pratica e direttamente applicabile al contesto lavorativo. Questo tipo di approccio può essere molto efficace nel consolidare le competenze acquisite.

Valutazione e miglioramento del curriculum

Una volta implementato, il curriculum deve essere **continuamente** valutato per garantirne l'efficacia. Ciò può essere fatto raccogliendo feedback dai partecipanti e dai manager, monitorando i risultati raggiunti dai dipendenti e confrontandoli con gli obiettivi stabiliti. Se necessario, il curriculum deve essere aggiornato per riflettere nuove esigenze o migliorare la qualità dei corsi offerti.

3.3 Integrazione di HR e IT: come allineare tecnologia e risorse umane?

Nella progettazione di una **corporate academy**, l'ultima fase, ma non per questo meno importante, riguarda l'**integrazione tra HR (Human Resources) e IT (Information Technology)**.

Allineare la tecnologia con le risorse umane è un passaggio fondamentale per garantire che i processi formativi siano efficienti, scalabili e adeguati alle esigenze di un mondo del lavoro in continua evoluzione.

Questa fase richiede un coordinamento efficace tra il reparto HR, responsabile dello sviluppo delle competenze dei dipendenti, e il reparto IT, che deve fornire le infrastrutture tecnologiche necessarie per abilitare l'apprendimento e la gestione delle risorse umane in modo innovativo.

L'integrazione di HR e IT consente all'azienda di sfruttare al massimo le potenzialità delle tecnologie digitali per la formazione, la gestione del personale e lo sviluppo delle competenze. Oltre ad aumentare l'efficienza e la personalizzazione dei processi, questo allineamento permette di creare un'esperienza formativa più coinvolgente e interattiva, migliorando al contempo la gestione delle performance e il monitoraggio delle carriere.

Il ruolo della tecnologia nella formazione aziendale

Nel contesto di una corporate academy, la **tecnologia** svolge un ruolo cruciale nell'erogazione della formazione, nella gestione dei dati sui dipendenti e nella misurazione dei progressi formativi. Grazie alle piattaforme di e-learning, agli strumenti di gestione delle risorse umane basati sul cloud e all'intelligenza artificiale, è possibile trasformare radicalmente i processi formativi, rendendoli più accessibili, flessibili e personalizzati.

L'integrazione tra HR e IT consente di implementare tecnologie che automatizzano molte delle operazioni quotidiane del reparto risorse umane, come la gestione delle assunzioni, la pianificazione delle attività di formazione e il monitoraggio delle performance.

Un esempio chiave è l'utilizzo di Learning Management Systems (**LMS**), piattaforme software che permettono di creare, gestire e tracciare i percorsi formativi per i dipendenti. L'HR può così monitorare i progressi formativi in tempo reale, garantendo che i dipendenti completino i corsi necessari e raggiungano gli obiettivi prefissati.

L'uso di **analytics** avanzate può anche aiutare a prevedere le esigenze formative future. Attraverso l'analisi dei dati, il reparto HR può identificare i dipendenti che potrebbero avere bisogno di ulteriori corsi o aggiornamenti per mantenere un alto livello di performance, migliorando la capacità dell'azienda di adattarsi a cambiamenti nel mercato o nella tecnologia.

Piattaforme di e-learning e blended learning

Un aspetto chiave dell'integrazione tra HR e IT è la capacità di creare percorsi di apprendimento **innovativi e flessibili** attraverso piattaforme di e-learning e approcci di blended learning. L'e-learning, che permette ai dipendenti di accedere a corsi online in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo, è un potente strumento per ottimizzare la formazione aziendale, riducendo i costi logistici e permettendo una maggiore flessibilità nella gestione del tempo.

Le piattaforme di e-learning possono essere integrate con moduli interattivi, quiz e video formativi, garantendo un'esperienza di apprendimento coinvolgente. Inoltre, l'uso di gamification, con meccanismi di gioco come punti, classifiche e premi, rende la formazione più motivante, migliorando il tasso di completamento dei corsi. Questi strumenti possono essere personalizzati per soddisfare le esigenze specifiche di ogni dipartimento, consentendo ai dipendenti di acquisire competenze rilevanti e applicabili nel proprio lavoro quotidiano.

Il **blended learning**, che combina l'e-learning con la formazione tradizionale in aula, offre il meglio di entrambi gli approcci. La formazione online può coprire aspetti teorici o introduttivi, mentre le sessioni in aula possono concentrarsi su workshop pratici e interazioni dirette tra formatori e partecipanti. Questo approccio integrato consente un'esperienza formativa più completa e adattabile alle esigenze individuali dei dipendenti.

Utilizzo di strumenti di gestione delle performance

Un altro aspetto fondamentale dell'integrazione tra HR e IT è l'implementazione di strumenti di gestione delle **performance** che utilizzano la tecnologia per monitorare e valutare il progresso dei dipendenti. Piattaforme software come i **Performance Management Systems** (PMS) offrono funzionalità che consentono al reparto HR di gestire le performance in modo continuo, automatizzando i processi di valutazione e rendendo più efficaci le decisioni relative a promozioni, bonus e sviluppo delle carriere.

Questi strumenti permettono di collegare direttamente i risultati della formazione con le performance lavorative, fornendo un quadro chiaro dell'efficacia dei programmi di sviluppo delle competenze.

L'integrazione di un LMS con un PMS consente di avere una visione unificata di ogni dipendente, tracciando i percorsi di apprendimento, i progressi nelle competenze acquisite e le prestazioni in tempo reale. Ciò permette una maggiore personalizzazione del percorso formativo, consentendo all'HR di offrire opportunità di apprendimento specifiche per i bisogni di ciascun individuo.

Intelligenza artificiale e automazione

L'integrazione di HR e IT apre le porte all'uso di tecnologie emergenti come l'**intelligenza artificiale** (AI) e l'automazione. L'AI ha un enorme potenziale nell'ambito delle risorse umane, specialmente nella personalizzazione dei percorsi formativi. Attraverso l'analisi dei dati sui dipendenti, l'intelligenza artificiale può suggerire corsi specifici in base alle lacune nelle competenze, ai ruoli attuali e alle aspirazioni di carriera, rendendo il percorso di apprendimento più personalizzato e rilevante.

L'AI può anche essere utilizzata per **automatizzare** compiti come la valutazione delle competenze, la selezione dei candidati per la formazione e la creazione di contenuti didattici personalizzati. L'uso di **chatbot** basati su AI può fornire supporto continuo ai dipendenti durante la formazione, rispondendo a domande frequenti, guidando gli utenti attraverso i moduli di apprendimento e fornendo suggerimenti personalizzati.

L'automazione, inoltre, consente di gestire grandi quantità di dati e processi amministrativi, riducendo il carico di lavoro manuale per il personale HR. Questo permette al reparto risorse umane di concentrarsi su attività più strategiche, come la gestione del talento e lo sviluppo organizzativo.

Protezione dei dati e sicurezza informatica

Con l'aumento dell'uso di tecnologie digitali e piattaforme online per la formazione e la gestione delle risorse umane, la sicurezza informatica diventa un tema centrale nell'integrazione tra HR e IT. I dati sui dipendenti, incluse informazioni personali, performance e competenze, devono essere protetti attraverso **sistemi di sicurezza avanzati**. Le violazioni dei dati possono avere conseguenze gravi non solo per la privacy dei dipendenti, ma anche per la reputazione dell'azienda.

Il reparto IT, in collaborazione con l'HR, deve garantire che tutte le piattaforme utilizzate rispettino i più elevati standard di sicurezza, con l'implementazione di sistemi di autenticazione, crittografia e monitoraggio continuo delle vulnerabilità. In un mondo in cui il lavoro da remoto è sempre più comune, garantire la sicurezza dei dati attraverso reti sicure e VPN (Virtual Private Networks) è fondamentale per proteggere l'**integrità dei processi formativi** e la riservatezza delle informazioni aziendali.

Collaborazione tra HR e IT per l'innovazione continua

L'integrazione tra HR e IT non è un'operazione isolata, ma un processo continuo che richiede una collaborazione costante tra i due reparti. HR e IT devono lavorare insieme per monitorare l'efficacia delle tecnologie implementate e adattarle alle esigenze in evoluzione dell'azienda e dei dipendenti. La collaborazione interfunzionale è essenziale per innovare continuamente i processi formativi e di gestione delle risorse umane, assicurando che l'azienda rimanga competitiva nel mercato.

L'IT deve essere coinvolto sin dalle prime fasi della progettazione dei programmi formativi per garantire che le tecnologie selezionate siano appropriate e integrate con le altre piattaforme aziendali. Allo stesso tempo, l'HR deve mantenere un ruolo guida nella definizione delle esigenze di formazione e sviluppo, **collaborando** con l'IT per trovare soluzioni tecnologiche che supportino questi obiettivi.

Capitolo 4

Compliance e
Sicurezza nella
Corporate Academy

Molte aziende operano in settori in cui la **conformità** a normative specifiche è un elemento cruciale per la loro sopravvivenza e reputazione. Tra le normative più rilevanti rientrano quelle sulla sicurezza sul lavoro e la protezione dei dati personali (come il GDPR, General Data Protection Regulation).

La mancata conformità può esporre le aziende a rischi significativi, tra cui multe, **sanzioni**, danni reputazionali e perfino azioni legali.

In questo contesto, una Corporate Academy rappresenta uno strumento estremamente utile per garantire che i dipendenti siano formati in modo adeguato e continuo su tali regolamenti, rendendo i processi più efficienti e limitando i rischi di non conformità.

Conformità Normativa: Un'esigenza critica per le aziende

La conformità normativa è diventata un pilastro fondamentale per molte organizzazioni, specialmente in ambiti come la **sicurezza sul lavoro** e la protezione dei dati personali.

La sicurezza sul lavoro è regolata da normative che variano da paese a paese, ma che, in generale, richiedono alle aziende di garantire che i propri dipendenti lavorino in un ambiente sicuro e senza rischi per la loro salute. Le sanzioni per la mancata conformità possono essere severe, sia in termini di multe che di responsabilità legali, soprattutto in caso di incidenti.

Allo stesso modo, il **GDPR** è un regolamento dell'Unione Europea che impone obblighi rigorosi sulla protezione dei dati personali, rendendo le aziende responsabili della gestione corretta delle informazioni private dei propri clienti e dipendenti. Il mancato rispetto del GDPR può comportare multe fino al 4% del fatturato annuo globale dell'azienda, oltre a gravi danni reputazionali.

Per garantire il rispetto di queste normative, è fondamentale che tutti i dipendenti siano ben informati e aggiornati sulle leggi e sulle procedure da seguire. Una Corporate Academy svolge un **ruolo cruciale** in questo, fornendo un metodo centralizzato e strutturato per la formazione continua su temi normativi.

Come una Corporate Academy facilita la conformità normativa

Una Corporate Academy è una piattaforma di apprendimento strutturata che fornisce formazione continua ai dipendenti su vari argomenti, tra cui quelli legati alla conformità normativa.

Attraverso l'uso di **learning management systems (LMS)** e corsi specifici, le aziende possono garantire che ogni dipendente riceva la formazione necessaria in tempi rapidi e in modo efficace.

Esistono diverse modalità con cui una Corporate Academy può facilitare la conformità normativa:

- **Formazione obbligatoria:** Un aspetto chiave della Corporate Academy è la possibilità di creare e gestire **corsi formativi obbligatori**, che ogni dipendente deve completare entro una certa scadenza. Per la conformità alla sicurezza sul lavoro, ad esempio, i dipendenti potrebbero dover seguire corsi di primo soccorso, gestione del rischio, o prevenzione degli incidenti. Per il GDPR, la formazione potrebbe concentrarsi sui principi di base del trattamento dei dati, sul consenso informato, e sulle misure di sicurezza per prevenire le violazioni dei dati.
- **Monitoraggio e tracciamento dei progressi:** Un vantaggio fondamentale dell'utilizzo di una Corporate Academy per la formazione alla conformità normativa è la possibilità di **monitorare** e tracciare i progressi dei dipendenti. Le piattaforme LMS consentono di registrare chi ha completato i corsi e chi deve ancora farlo, riducendo così il rischio che qualcuno venga trascurato.

Ciò è particolarmente importante nelle ispezioni legali o nelle verifiche di conformità, dove è necessario dimostrare che tutti i dipendenti abbiano ricevuto la formazione obbligatoria.

- **Aggiornamenti continui:** Le normative cambiano nel tempo, e la formazione sulla conformità deve essere costantemente aggiornata. Una Corporate Academy può automatizzare l'aggiornamento dei corsi, garantendo che ogni dipendente riceva le informazioni più recenti senza la necessità di interventi manuali da parte dei responsabili della formazione. Ad esempio, se ci sono modifiche al GDPR, la Corporate Academy può **notificare** automaticamente i dipendenti e richiedere che seguano un nuovo corso di aggiornamento.
- **Personalizzazione della formazione:** La Corporate Academy permette di personalizzare i corsi in base al ruolo specifico dei dipendenti e alle loro esigenze. Non tutti i dipendenti necessitano dello stesso tipo di formazione; ad esempio, un responsabile IT potrebbe avere bisogno di un corso approfondito sulla sicurezza dei dati, mentre un addetto alle vendite potrebbe necessitare solo di una conoscenza di base del GDPR. Questo approccio **personalizzato** rende la formazione più pertinente e efficace.

La sicurezza sul lavoro: Un pilastro della formazione aziendale

La **sicurezza** sul lavoro è un obbligo legale per tutte le aziende, ma è anche un dovere etico per garantire il benessere e la sicurezza dei dipendenti.

Attraverso una Corporate Academy, le aziende possono creare un ambiente in cui la sicurezza è una priorità e in cui ogni dipendente è formato sui rischi specifici del proprio ambiente di lavoro.

I corsi sulla sicurezza sul lavoro possono includere una vasta gamma di argomenti, tra cui:

- **Prevenzione degli incidenti:** I dipendenti devono essere informati sui potenziali rischi presenti nel loro ambiente di lavoro e sulle misure da adottare per evitarli. Questo può includere corsi sulla prevenzione degli incidenti sul lavoro, sull'uso corretto dei dispositivi di protezione individuale (DPI), e sulla gestione delle emergenze.
- **Primo soccorso:** Molte aziende richiedono che una certa percentuale di dipendenti sia addestrata al primo soccorso, in modo da poter reagire rapidamente in caso di incidenti. Una Corporate Academy può garantire che questi corsi siano sempre aggiornati e accessibili.
- **Salute e sicurezza specifiche del settore:** Ogni settore presenta rischi specifici. Una Corporate Academy può offrire corsi su misura per settori ad alto rischio, come l'edilizia, la produzione o la sanità, assicurando che i dipendenti abbiano le competenze necessarie per operare in sicurezza.

GDPR: Protezione dei dati personali e responsabilità aziendale

Il GDPR ha cambiato radicalmente il modo in cui le aziende gestiscono i **dati personali**, imponendo normative rigorose che riguardano ogni aspetto della raccolta, conservazione e trattamento dei dati. Le sanzioni per la mancata conformità sono pesanti, ed è essenziale che tutti i dipendenti, non solo quelli dei dipartimenti IT o legali, siano formati in merito ai requisiti del GDPR.

Attraverso una Corporate Academy, le aziende possono garantire che ogni dipendente riceva una formazione specifica sul GDPR, coprendo temi come:

- Principi fondamentali del GDPR: I dipendenti devono conoscere le basi del GDPR, inclusi i diritti degli utenti, il concetto di consenso informato e le modalità di gestione dei dati personali.
- Gestione delle violazioni di dati: Ogni azienda deve essere preparata a gestire una possibile violazione dei dati. I dipendenti devono essere formati su come identificare e segnalare una violazione, così da minimizzare i danni e rispettare i tempi di notifica imposti dal GDPR.
- Sicurezza dei dati: La protezione dei dati personali è una responsabilità condivisa da tutti i dipendenti, non solo dal reparto IT. Una Corporate Academy può offrire corsi sulla sicurezza informatica di base, aiutando i dipendenti a riconoscere tentativi di phishing, proteggere le proprie credenziali e ridurre il rischio di attacchi informatici.

I benefici di una Corporate Academy per la conformità normativa

Implementare una Corporate Academy non solo garantisce la conformità alle normative, ma offre anche una serie di **benefici** tangibili per l'azienda:

- **Riduzione dei rischi legali:** La formazione continua e centralizzata riduce il rischio che l'azienda sia soggetta a multe o sanzioni per mancata conformità.
- **Maggiore efficienza:** Automatizzando i processi di formazione e monitoraggio, le aziende possono risparmiare tempo e risorse, concentrandosi sul core business.
- **Miglioramento della reputazione aziendale:** Le aziende che dimostrano un impegno attivo verso la sicurezza dei propri dipendenti e la protezione dei dati personali godono di una migliore reputazione sia internamente che esternamente.

Capitolo 5

Gamification e
Microlearning

Il coinvolgimento dei dipendenti è uno degli elementi più importanti per il successo di qualsiasi programma di formazione aziendale.

Un'elevata partecipazione e un apprendimento efficace possono portare a una maggiore produttività, soddisfazione sul posto di lavoro e al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Tuttavia, ottenere questo livello di coinvolgimento non è sempre facile, soprattutto con i metodi tradizionali di formazione.

È qui che strategie innovative come la **gamification** e il **microlearning** entrano in gioco.

Questi metodi sono progettati per rendere l'apprendimento più interattivo, stimolante e accessibile, adattandosi alle moderne esigenze dei lavoratori.



La Gamification: Apprendere Giocando

La gamification si basa sull'integrazione di **meccaniche di gioco** in contesti che non sono tradizionalmente legati al gioco, come l'apprendimento e la formazione aziendale. L'idea è di utilizzare elementi come punti, classifiche, badge e ricompense per **stimolare la competizione** e rendere l'esperienza formativa più coinvolgente.

Uno dei vantaggi principali della gamification è che attiva il senso di competizione e di **realizzazione** nei dipendenti. Quando un corso di formazione include sfide, obiettivi da raggiungere e premi, i dipendenti sono incentivati a partecipare attivamente e a completare i moduli formativi per ottenere riconoscimenti o scalare una classifica interna. Questo sistema non solo migliora **l'engagement**, ma può anche aumentare la motivazione intrinseca dei dipendenti, spingendoli a migliorare le proprie prestazioni.

La gamification può anche favorire la **collaborazione** tra i membri del team, incoraggiando il lavoro di squadra attraverso obiettivi comuni o sfide collettive. In un ambiente formativo tradizionale, il rischio è che i dipendenti vedano i corsi come una necessità noiosa e obbligatoria. Invece, introducendo meccaniche di gioco, l'apprendimento diventa un'esperienza positiva, con un impatto più duraturo sulla loro memoria e applicazione pratica.

Un esempio concreto potrebbe essere un modulo di formazione sulla sicurezza sul lavoro che assegna punti per ogni quiz completato correttamente. I partecipanti possono vedere la loro posizione in una classifica generale e, al raggiungimento di determinati punteggi, ottenere badge virtuali o persino premi reali come giorni di ferie extra o incentivi monetari. Questo tipo di sistema rende la formazione non solo un obbligo, ma anche un'opportunità divertente e competitiva.

Il Microlearning: Contenuti Brevi e Mirati

Il **microlearning** è un approccio che divide l'apprendimento in **brevi sessioni**, ognuna focalizzata su un concetto o una competenza specifica. In un mondo in cui il tempo è spesso limitato e i dipendenti devono destreggiarsi tra più compiti contemporaneamente, il microlearning si adatta perfettamente alle loro esigenze. Aniché affrontare lunghe sessioni di formazione che possono risultare noiose o difficili da seguire, i contenuti vengono forniti in piccoli blocchi di 5-10 minuti. Questo permette ai dipendenti di accedere ai materiali formativi **on demand**, quando ne hanno bisogno o nel momento più conveniente per loro.

Uno dei principali vantaggi del microlearning è la sua **efficacia nel migliorare la memorizzazione**. Studi dimostrano che le persone tendono a dimenticare circa il 70% delle informazioni apprese nei giorni successivi a una lezione tradizionale. Il microlearning, invece, riduce questo fenomeno fornendo contenuti che possono essere facilmente **assimilati e ricordati**. Con brevi sessioni ripetute nel tempo, i dipendenti possono rafforzare la propria comprensione di un argomento e migliorare la **retention** delle informazioni.

Inoltre, il microlearning è altamente **flessibile**. Può essere utilizzato per integrare contenuti preesistenti o per fornire aggiornamenti regolari su normative, nuove procedure o tecnologie aziendali. Ad esempio, per mantenere i dipendenti aggiornati sui cambiamenti del **GDPR** o sulle nuove pratiche di **cybersecurity**, l'azienda può offrire brevi moduli settimanali o mensili, che i dipendenti possono completare nei momenti di pausa o durante la giornata lavorativa.

Gamification e Microlearning: Un'Unione Vincente

Combinare **gamification** e **microlearning** può amplificare i benefici di entrambi gli approcci. Le brevi sessioni del microlearning possono essere strutturate in modo competitivo, con badge e classifiche legati al completamento di ciascun modulo. Questo approccio non solo aumenta l'impegno dei dipendenti, ma rende anche l'apprendimento più **interattivo** e divertente. Ogni micro-modulo può diventare una "sfida" con premi e riconoscimenti che motivano i partecipanti a completare il percorso formativo con successo.

Inoltre, l'unione di questi due metodi rende la formazione facilmente **scalabile**. Anche le aziende con un gran numero di dipendenti distribuiti in più sedi possono garantire un'**esperienza di apprendimento uniforme**, monitorando i progressi e assicurando che tutti completino i corsi in modo rapido ed efficiente.

Capitolo 6

KPI e Valutazione
dell'Impatto
Formativo

Una Corporate Academy rappresenta uno strumento strategico per lo sviluppo delle competenze dei dipendenti e per il miglioramento delle performance aziendali. Tuttavia, per misurare efficacemente il successo di questa iniziativa formativa, è essenziale adottare dei Key Performance Indicators (KPI) che offrano una valutazione concreta dei risultati ottenuti.

Tra i KPI più utilizzati per valutare l'efficacia di una Corporate Academy rientrano il **tasso di completamento dei corsi**, l'aumento delle **competenze misurabili** e il **tempo medio di apprendimento per modulo**.

Questi indicatori permettono di monitorare il progresso dei dipendenti, identificare eventuali aree di miglioramento e ottimizzare l'intera esperienza di apprendimento.



Tasso di completamento dei corsi

Il tasso di completamento dei corsi è uno dei KPI più semplici e immediati per valutare il coinvolgimento e l'efficacia di una Corporate Academy. Questo indicatore misura la percentuale di dipendenti che hanno completato un corso rispetto al totale di quelli iscritti. Un tasso di completamento elevato può essere considerato un segnale positivo, in quanto dimostra che i partecipanti sono motivati a portare a termine il percorso formativo.

Il tasso di completamento è particolarmente importante per monitorare l'interesse e l'accessibilità dei corsi. Un basso tasso di completamento potrebbe indicare che i dipendenti trovano i contenuti poco interessanti, difficili o troppo lunghi, o che l'organizzazione dei moduli non è sufficientemente chiara. In questo caso, l'azienda potrebbe dover ripensare il design dei corsi, adottare metodi più interattivi come la **gamification** o il **microlearning**, oppure rendere i corsi più flessibili in termini di tempo e disponibilità.

Un esempio concreto di utilizzo del tasso di completamento riguarda i corsi di conformità obbligatori, come quelli sul **GDPR** o sulla **sicurezza sul lavoro**. Se questi corsi mostrano un basso tasso di completamento, l'azienda rischia di non rispettare le normative e di esporre sé stessa a sanzioni legali. In questo contesto, monitorare attentamente questo KPI permette di intervenire tempestivamente per garantire che tutti i dipendenti completino i corsi necessari.

Per ottimizzare il tasso di completamento, una Corporate Academy può adottare diverse strategie:

- Flessibilità temporale: Offrire ai dipendenti la possibilità di accedere ai corsi quando più conveniente per loro.
- Moduli brevi e mirati: Ridurre la lunghezza dei corsi per evitare che i dipendenti perdano interesse o si sentano sovraccaricati.
- Supporto interattivo: Integrare video, quiz e meccanismi di gioco per rendere il corso più stimolante e coinvolgente.

In definitiva, il **tasso di completamento** è un KPI fondamentale che riflette non solo l'efficacia del corso, ma anche il livello di interesse e impegno dei dipendenti nell'apprendimento.

Aumento delle competenze misurabili

Un altro KPI chiave per valutare il successo di una Corporate Academy è l'aumento delle competenze misurabili.

L'obiettivo principale di qualsiasi programma formativo è migliorare le competenze dei dipendenti, sia in termini di **hard skills** che di **soft skills**.

Pertanto, un indicatore chiave di performance efficace è la capacità di misurare l'evoluzione delle competenze dopo che i dipendenti hanno completato i corsi.

Misurare le competenze in modo oggettivo può essere fatto attraverso vari strumenti:

- Test di valutazione: Prima e dopo il corso, è possibile somministrare test che misurino la conoscenza dei dipendenti in aree specifiche. Un aumento significativo dei punteggi nei test post-corso rispetto a quelli pre-corso indica un miglioramento delle competenze.
- Osservazione sul campo: In alcuni casi, le competenze acquisite possono essere osservate direttamente sul luogo di lavoro. Ad esempio, se un dipendente ha seguito un corso su un nuovo software aziendale, la sua capacità di utilizzare quel software in modo efficace e autonomo rappresenta una prova tangibile dell'acquisizione di competenze.
- Indicatori di produttività: L'aumento delle competenze dovrebbe riflettersi anche in un aumento della produttività. Dipendenti più competenti dovrebbero essere in grado di svolgere le loro mansioni con maggiore efficienza, riducendo il tempo necessario per completare determinate attività o migliorando la qualità del lavoro.

Per monitorare l'aumento delle competenze, una Corporate Academy può implementare un sistema di valutazione **continua**. Ad esempio, potrebbe essere utile prevedere check-in periodici o prove pratiche durante il percorso formativo, così da monitorare il progresso in tempo reale e intervenire prontamente in caso di difficoltà.

In settori ad alta specializzazione, come quello tecnologico o sanitario, il monitoraggio dell'**aumento** delle competenze misurabili è particolarmente importante. Ad esempio, in una Corporate Academy di una società IT, l'azienda potrebbe monitorare se i dipendenti che hanno seguito un corso di aggiornamento su un nuovo linguaggio di programmazione sono poi in grado di utilizzarlo correttamente nel loro lavoro quotidiano.

Tempo medio di apprendimento per modulo

Il tempo medio di apprendimento per modulo è un KPI che valuta l'**efficienza** dei corsi e l'impegno richiesto ai dipendenti per completare un modulo formativo. Questo indicatore è particolarmente utile per misurare la **qualità** del **design** dei corsi e il bilanciamento tra contenuti e durata. Se un modulo richiede troppo tempo per essere completato, potrebbe scoraggiare i dipendenti o ridurre l'efficacia dell'apprendimento, mentre un modulo troppo breve potrebbe non fornire informazioni sufficienti.

Il tempo medio di apprendimento per modulo può essere influenzato da diversi fattori:

- **Difficoltà del contenuto**: Se il contenuto è troppo complesso, i dipendenti potrebbero impiegare più tempo del previsto per completare il modulo.
- **Interattività del corso**: I moduli che includono elementi interattivi, come quiz o esercizi pratici, possono richiedere più tempo, ma spesso risultano più efficaci per il consolidamento delle competenze.
- **Capacità di assimilazione dei dipendenti**: Non tutti i dipendenti apprendono allo stesso ritmo, e il tempo medio di apprendimento dovrebbe tenere conto delle diverse esigenze e stili di apprendimento.

Misurare il **tempo medio di apprendimento** per modulo consente alle aziende di ottimizzare i corsi e di renderli più accessibili.

Se il tempo medio risulta troppo lungo, potrebbe essere utile ridurre il carico cognitivo del modulo, magari suddividendo i contenuti in più parti. Al contrario, se il tempo medio è troppo breve, l'azienda potrebbe dover aggiungere contenuti supplementari o migliorare l'approfondimento degli argomenti trattati.

Inoltre, monitorare il tempo di apprendimento può aiutare a **ottimizzare** i costi della formazione. Un corso più lungo richiede più risorse, sia in termini di tempo che di denaro, e potrebbe non essere sempre necessario. Un approccio ottimizzato, con moduli brevi e mirati, può ridurre i costi e migliorare l'efficienza complessiva della formazione.

Capitolo 7

Corporate Academy
come strumento di
Retention

In un mercato del lavoro sempre più competitivo e in continua evoluzione, la capacità di un'azienda di **trattenere** i talenti è fondamentale per mantenere un vantaggio competitivo e favorire la crescita a lungo termine. Una Corporate Academy ben **strutturata** può diventare uno strumento potente per raggiungere questo obiettivo, offrendo ai dipendenti opportunità di **crescita** personale e professionale che aumentano la loro soddisfazione e il loro attaccamento all'organizzazione.

Formazione come Opportunità di Crescita

Una Corporate Academy fornisce ai dipendenti un percorso strutturato per lo sviluppo delle competenze e per l'apprendimento continuo. In molti casi, i dipendenti vedono la formazione come una vera e propria **opportunità** di crescita che può accelerare la loro carriera all'interno dell'azienda. Questo senso di progressione è particolarmente importante per trattenere i talenti, poiché molte persone abbandonano le aziende quando non vedono prospettive di miglioramento o avanzamento professionale.

Attraverso una Corporate Academy, i dipendenti possono acquisire nuove competenze, migliorare quelle esistenti e prepararsi per ruoli più avanzati. Questo si traduce in una maggiore soddisfazione, poiché i lavoratori percepiscono che l'azienda sta investendo nel loro futuro. La formazione interna, infatti, non solo permette ai dipendenti di essere più preparati e competitivi, ma dimostra anche che l'azienda **valorizza** il loro potenziale, creando un ambiente di lavoro più gratificante e motivante.

Valorizzazione del Talento

Un altro aspetto cruciale della Corporate Academy è la sua capacità di **valorizzare** il talento già presente in azienda. Piuttosto che assumere costantemente nuove risorse per ruoli chiave o altamente specializzati, un'azienda può sviluppare e far crescere i talenti interni. Questo approccio ha numerosi vantaggi, tra cui una maggiore lealtà da parte dei dipendenti, che si sentono valorizzati e riconosciuti per il loro contributo.

Inoltre, sviluppare le competenze all'interno dell'organizzazione consente di ridurre i costi associati al turnover e al reclutamento di nuovi dipendenti. La formazione mirata offerta dalla Corporate Academy può includere non solo **hard skills** specifiche, come competenze tecniche o operative, ma anche **soft skills** fondamentali per la leadership e la gestione del team. In questo modo, i dipendenti possono essere preparati a ricoprire ruoli di maggiore responsabilità senza la necessità di cercare talenti esterni.

Employee Engagement e Soddisfazione

L'employee engagement, ovvero il **coinvolgimento** attivo dei dipendenti, è uno degli elementi chiave per trattenere i talenti. Quando i dipendenti sono impegnati e coinvolti, tendono a essere più soddisfatti e a restare più a lungo in azienda.

Le Corporate Academy giocano un ruolo cruciale in questo processo, poiché forniscono ai dipendenti accesso a programmi di formazione stimolanti, corsi personalizzati e percorsi di crescita ben definiti.

Ad esempio, un programma di formazione continua che include **mentorship**, corsi di aggiornamento e percorsi di certificazione offre ai dipendenti una visione chiara delle loro opportunità future. Questo non solo aumenta il loro coinvolgimento, ma rafforza anche il legame con l'azienda, che viene vista come un **partner** attivo nel loro percorso professionale. I dipendenti che hanno la possibilità di migliorarsi costantemente e di accedere a nuove sfide sono più motivati e meno inclini a cercare opportunità altrove.

Promuovere una Cultura di Apprendimento

Una Corporate Academy non solo aiuta i singoli dipendenti a crescere, ma può anche promuovere una cultura aziendale basata sull'apprendimento **continuo**. In un contesto del genere, la formazione diventa parte integrante della vita lavorativa quotidiana, spingendo i dipendenti a migliorarsi costantemente. Quando la formazione è percepita come un valore aziendale fondamentale, i dipendenti sentono di far parte di un'organizzazione dinamica e in crescita, il che può aumentare ulteriormente il loro senso di appartenenza.

Inoltre, una cultura di apprendimento stimola **l'innovazione**. Dipendenti ben formati sono in grado di proporre nuove idee, trovare soluzioni creative ai problemi e adattarsi più rapidamente ai cambiamenti. Questo non solo migliora la competitività dell'azienda, ma rende anche il lavoro più interessante e stimolante per i dipendenti, riducendo il rischio di turnover.

Capitolo 8

Casi concreti

Ecco alcuni esempi di casi concreti che arricchiscono questa guida.

Corporate Academy per la formazione sulla Qualità e Sicurezza Aziendale.

Le Fonderie Palmieri spa sono dotate delle più avanzate tecnologie fusorie, di sistemi di costruzione delle anime nelle sue più complesse ed elaborate forme, di macchine per la sbavatura altamente performanti.



Si avvalgono, inoltre, di un attrezzato laboratorio con strumentazioni sofisticate di controllo qualitativo, dimensionale e strutturale.

Non solo fusioni, ma soluzioni; non solo fornitori, ma validi e affidabili collaboratori.

Parliamo con Fabrizio Cella, **QHSE Manager** di Fonderie Palmieri Spa, che ci racconta la sua esperienza nella gestione della formazione sulla qualità in una realtà complessa come la sua.

Di cosa vi occupate? In che settore lavorate?

Fonderie Palmieri Spa è una Fonderia di Ghisa di seconda fusione che da più di 50 anni è attiva nel mercato nazionale ed internazionale ed occupa una superficie di circa 20.000 metri quadrati.

La nostra azienda produce fusioni in funzione delle necessità del cliente in una vasta gamma di tipologie di ghisa e per svariati settori merceologici. Attualmente abbiamo circa 160 dipendenti che operano su tre turni produttivi.

L'azienda, sempre attenta alle nuove tecnologie, ha seguito un percorso di aggiornamento, fino a diventare un' importante e consolidata realtà nel panorama industriale italiano ed internazionale, avvalendosi delle migliori innovazioni impiantistiche che il mercato mette a disposizione e scegliendo le proprie maestranze per supportare le diverse esigenze produttive, economiche e ambientali.

Qual era la vostra necessità, cosa stavate cercando?

Quando nel 2015 abbiamo iniziato il percorso che nel 2018 ci ha portato alla certificazione ISO45001, ci siamo immediatamente accorti di quanto fosse indispensabile poter effettuare in autonomia gran parte della **formazione obbligatoria** e di tutta quella formazione trasversale che va dall'ambiente alla qualità al rafforzamento delle competenze tecniche.

Avevamo inoltre bisogno di uno **strumento semplice** che consentisse di erogare formazione individuale in modo da non andare a pesare sul processo produttivo, di uno strumento flessibile che ci consentisse di personalizzare in modo spinto la formazione al fine di renderla oltre che funzionale allo scopo anche interessante e adeguata per ogni tipologia di utente.

Gli utilizzatori finali della piattaforma quali feedback vi hanno dato in termini di semplicità d'uso e fruibilità dei contenuti?

La **piattaforma Learning Objects** è in continua evoluzione e le nuove funzionalità la rendono sempre più completa e aderente alla normativa per la formazione sulla qualità.

Al termine di ogni corso abbiamo deciso di erogare un questionario di soddisfazione dell'attività svolta. I riscontri sono molto positivi. Riscuotono molto successo i filmati realizzati internamente con esempi presi dal processo produttivo.

Ad oggi abbiamo inserito in piattaforma circa 145 utenti ed abbiamo erogato circa una quindicina di attività formative che possono essere monitorate, censite e registrate a fini di compliance.

La piattaforma Learning Objects è stata utilizzata anche per lo svolgimento di attività finanziate Fondimpresa.

Costruire una piattaforma per vendere Corsi e Abbonamenti nel settore food

“Affidarsi a Qltech per la gestione della nostra piattaforma e-learning è stata una scelta giusta con forti potenzialità di sviluppo.”

Roberto Lobrano | Fondatore di Gelato Cult Scuola Internazionale di Alta Gelateria



Qual era la vostra necessità, cosa stavate cercando?

Erano diversi anni che pensavo di abbinare alla formazione in aula anche una possibilità formativa da fruire a casa online e, nel 2021, dopo aver realizzato il laboratorio didattico di gelateria, ho cercato una **piattaforma fad** che mi permettesse di integrare la formazione fisica con quella più puramente teorica in una forma anche virtuale.

Durante il periodo della pandemia ho dovuto necessariamente interrompere le lezioni in aula e iniziare a lavorare online.

Ho prodotto molto materiale video sotto forma di videolezioni, che si è rivelato molto efficace per l'apprendimento della parte teorica. Successivamente ci siamo messi anche a produrre materiale video che riguardasse la pratica e le tecniche produttive: veri e propri tutorial tecnici che aiutano, soprattutto le persone inesperte a comprendere come funzionano certe attrezzature e come affrontare le procedure produttive in laboratorio.

Qltech come ha risolto o gestito la vostra richiesta? Avete ottimizzato la vostra attività?

All'inizio abbiamo pensato di inserire dei moduli formativi indipendenti l'uno dall'altro, per aree tematiche.

La nostra scuola si occupa di gestione, business plan e marketing rivolto al mondo del gelato, ma anche di pura tecnica di gelateria e di corsi dedicati al personale di contatto. Successivamente abbiamo integrato questa offerta con una soluzione in **abbonamento** mediante Stripe, che potesse includere più moduli in diversi piani di abbonamento a contenuti e prezzi incrementali.

Questo ci sta portando ad avere una clientela fissa che partecipa e segue le uscite dei corsi sulla piattaforma con una frequenza maggiore.

La nostra offerta attuale prevede 18 moduli formativi tematici diversi con oltre 100 video lezioni integrate da moltissime dispense, in continuo aggiornamento.

Costruire un Master post universitario in e-learning

“Nel giro di poco più di un mese siamo stati in grado di avviare il progetto formativo e di strutturare il corso, direi che è certamente un risultato competitivo e performante se consideriamo che abbiamo oltre 120 ore di lezioni online, 6 moduli più il project work finale, e altrettanti elaborati che ogni studente carica a fine modulo.”



Corrado Maria D'Aclon | Segretario Generale |
Fondazione Italia Usa

Di cosa vi occupate? In che settore lavorate?

La Fondazione **Italia USA** è un'istituzione indipendente, non-partisan e non-profit, nata per testimoniare l'amicizia tra gli italiani e il popolo americano. Si occupa di attività culturali e ne fanno parte tra i più importanti protagonisti del mondo della cultura, della diplomazia, del giornalismo, della scienza, diversi premi Nobel, ed oltre 20 parlamentari di diverse forze politiche.

Qual era la vostra necessità, cosa stavate cercando?

Quale parte della rete accademica delle **Nazioni Unite** la formazione rappresenta per noi una delle principali linee di azione.

Avevamo come obiettivo quello di realizzare un master online di alta formazione sul tema “**Leadership per le relazioni internazionali e il made in Italy**”, con la partnership di importanti enti e istituzioni e docenti di fama internazionale, e per questo vi era la necessità di una **piattaforma per master universitari** che garantisse una serie di standard e requisiti.

Qltech come ha risolto o gestito la vostra richiesta? Avete ottimizzato la vostra attività?

Nel giro di poco più di un mese siamo stati in grado di avviare il progetto formativo e di strutturare il corso, direi che è certamente un risultato **competitivo** e performante se consideriamo che abbiamo oltre 120 ore di lezioni online, 6 moduli più il project work finale, e altrettanti elaborati che ogni studente carica a fine modulo.

Gli utilizzatori finali della piattaforma quali feedback vi hanno dato in termini di semplicità d'uso e fruibilità dei contenuti?

Di fatto tutti positivi. Raramente qualcuno chiede perché non sia possibile mandare avanti o indietro le lezioni, oppure vederne metà e poi continuare il giorno dopo.

In realtà proprio questo è uno dei motivi per cui abbiamo scelto questa piattaforma per master di alto livello. Un master in stile youtube, andando avanti e indietro nei video delle lezioni o avanzando a velocità doppia, perderebbe qualsiasi serietà didattica. Le lezioni vanno seguite nel loro **percorso logico** e continuativo, nella loro interezza, e questo garantisce alla formazione un'alta reputazione qualitativa che è quella che esigiamo per il nostro master.

Capitolo 9

Conclusioni e
Visione Futura

Il futuro della **Corporate Academy** è strettamente legato all'innovazione tecnologica, e tra le tecnologie emergenti che stanno rivoluzionando il settore della formazione aziendale spicca l'**intelligenza artificiale (AI)**.

Grazie all'AI, le Corporate Academy possono fornire percorsi formativi sempre più personalizzati, rispondendo alle esigenze specifiche di ogni dipendente e ottimizzando al massimo il **tempo di apprendimento**.

L'intelligenza artificiale permette di raccogliere e analizzare grandi quantità di dati relativi al comportamento degli utenti, alle loro competenze e alle preferenze di apprendimento.

Questo consente di costruire **percorsi formativi personalizzati**, adattati al livello di competenza di ciascun dipendente e alle sue necessità individuali. Ad esempio, un dipendente che dimostra già una certa padronanza di un argomento può essere indirizzato direttamente verso contenuti più avanzati, evitando la ripetizione di concetti che conosce già. Al contrario, chi ha difficoltà con determinati argomenti può ricevere ulteriori risorse e supporto per colmare le proprie lacune.

Questa **personalizzazione** garantisce che ogni dipendente riceva la formazione più adeguata, rendendo il processo formativo non solo più efficiente, ma anche più coinvolgente. Un approccio di questo tipo può ridurre la frustrazione derivante dalla partecipazione a corsi generici che non rispondono alle esigenze specifiche di ognuno e può, al contrario, aumentare la motivazione e la soddisfazione nell'apprendimento.

L'AI e l'Ottimizzazione del Tempo di Apprendimento

Un altro vantaggio chiave offerto dall'intelligenza artificiale è l'ottimizzazione del **tempo** di apprendimento. Grazie a strumenti come gli algoritmi di apprendimento automatico (**machine learning**), le piattaforme di Corporate Academy possono identificare i metodi e i tempi di apprendimento più efficaci per ciascun utente. L'AI può, ad esempio, suggerire contenuti specifici in base ai progressi fatti dall'utente o stabilire una sequenza ottimale di moduli da seguire per accelerare l'acquisizione delle competenze.

Inoltre, strumenti basati sull'AI, come i **tutor** virtuali o gli assistenti intelligenti, possono fornire supporto in tempo reale, rispondendo alle domande degli utenti e aiutandoli a superare eventuali difficoltà senza la necessità di attendere l'intervento di un formatore umano. Questo consente ai dipendenti di risolvere i problemi più velocemente e di procedere con il proprio percorso di apprendimento senza interruzioni.

L'**ottimizzazione** del tempo di apprendimento è particolarmente rilevante in contesti aziendali, dove il tempo è una risorsa preziosa.

Grazie all'AI, le Corporate Academy possono ridurre il tempo necessario per acquisire competenze cruciali, migliorando al contempo la qualità e la precisione della formazione. Questo non solo aumenta l'efficacia dei programmi formativi, ma permette anche di ridurre i costi associati alla formazione, poiché i dipendenti possono imparare in modo più rapido e mirato.

Innovazione Tecnologica e Aggiornamento Continuo

In un mondo del lavoro in costante evoluzione, le aziende devono affrontare la necessità di **aggiornamento** continuo per rimanere competitive.

Le competenze richieste cambiano rapidamente, e la Corporate Academy deve adattarsi di conseguenza. L'intelligenza artificiale offre gli strumenti per rispondere a questa esigenza, permettendo alle aziende di aggiornare i loro programmi formativi in tempo reale, in base ai cambiamenti del mercato o alle nuove tecnologie emergenti.

Le Corporate Academy possono quindi adeguare i propri programmi formativi in modo proattivo, offrendo ai dipendenti la possibilità di acquisire competenze all'avanguardia prima che diventino indispensabili. Questo approccio proattivo permette di creare un vantaggio competitivo significativo, poiché i dipendenti saranno sempre pronti ad affrontare nuove sfide.

Il futuro delle **Corporate Academy** sarà sempre più influenzato dall'intelligenza artificiale, che rappresenta un fattore chiave per personalizzare i percorsi formativi e ottimizzare l'apprendimento.

Grazie alla sua capacità di analizzare i dati e adattare i contenuti alle esigenze individuali dei dipendenti, l'AI non solo rende il processo formativo più **efficiente**, ma aumenta anche la soddisfazione e il coinvolgimento dei dipendenti. Allo stesso tempo, l'ottimizzazione del tempo di apprendimento permette alle aziende di formare i propri dipendenti in modo più **rapido** e mirato, riducendo i costi e aumentando la competitività.

In un mondo in continua evoluzione, dove l'aggiornamento delle competenze è essenziale, l'integrazione dell'intelligenza artificiale nelle Corporate Academy diventerà un vantaggio indispensabile per tutte le aziende che desiderano rimanere al passo con i tempi e trattenere i migliori talenti.

Appendice

Fonti bibliografiche

Appendice Bibliografica

<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/deloitte-review/issue-16/employee-engagement-strategies.html>

<https://www.deloitte.com/global/en/services/consulting/perspectives/thriving-in-the-future-labor-market.html>

<https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/making-future-of-work-planning-most-urgent-executive-priority.html>

<https://learning.linkedin.com/resources/learning-culture/people-centric-work-culture-tips>

<https://www.qltech.it/blog/>

<https://www.qltech.it/storie/>

Questa Guida é stata realizzata da QLtech con finalità divulgative. La Guida non é in Vendita e il contenuto non può essere riprodotto o condiviso senza autorizzazione. Per contattarci utilizza una delle modalità indicate sotto.



Leone Pancaldo, 6
20129 Milano MI



+39 02 87 18 64 32



info@qltech.it

Contattaci **+39 02 87186432** | info@qltech.it

Seguici **f in X**