



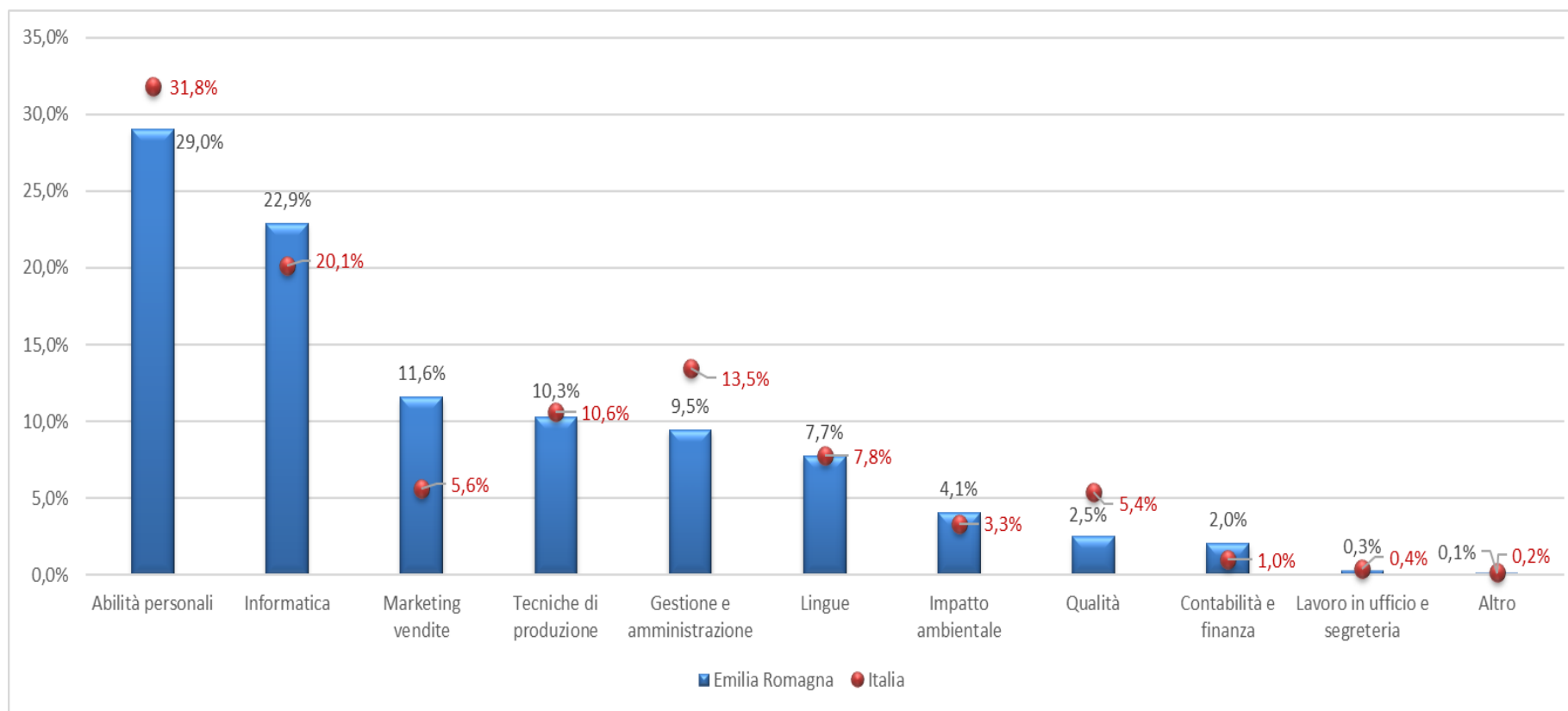
I RISULTATI DI FONDIMPRESA IN EMILIA-ROMAGNA

**FORMAZIONE E INNOVAZIONE:
MONITORAGGIO VALUTATIVO 2024**

Paolo Minguzzi - AT Emilia-Romagna

MONITORAGGIO VALUTATIVO 2024 – INDAGINE R.O.L.A.

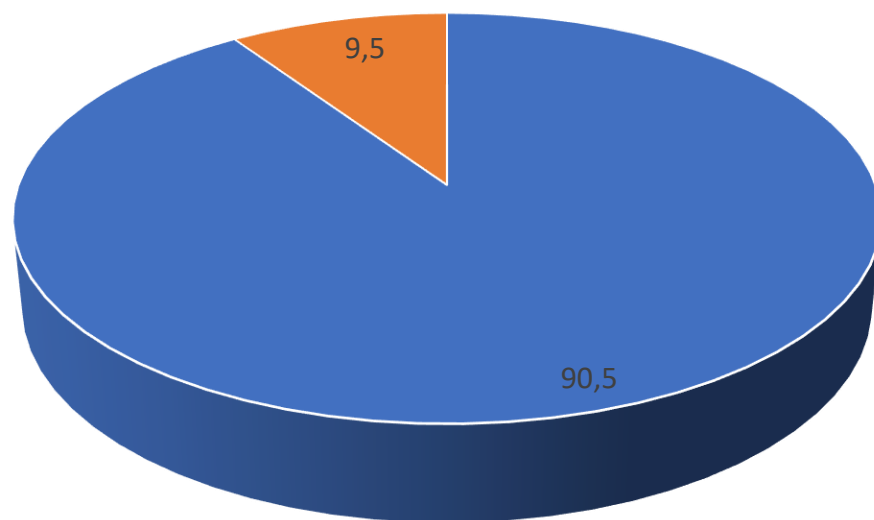
Distribuzione % dei **lavoratori per tematica formativa**, confronto tra Emilia-Romagna (istogramma blu) e Italia (punto rosso)



Efficacia della formazione

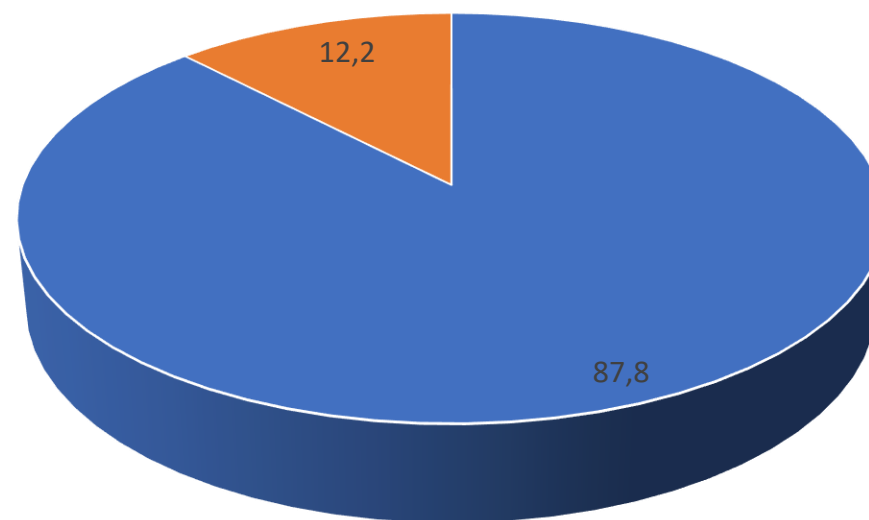
% di lavoratori che hanno ritenuto «in linea con le esigenze lavorative»

I contenuti della formazione



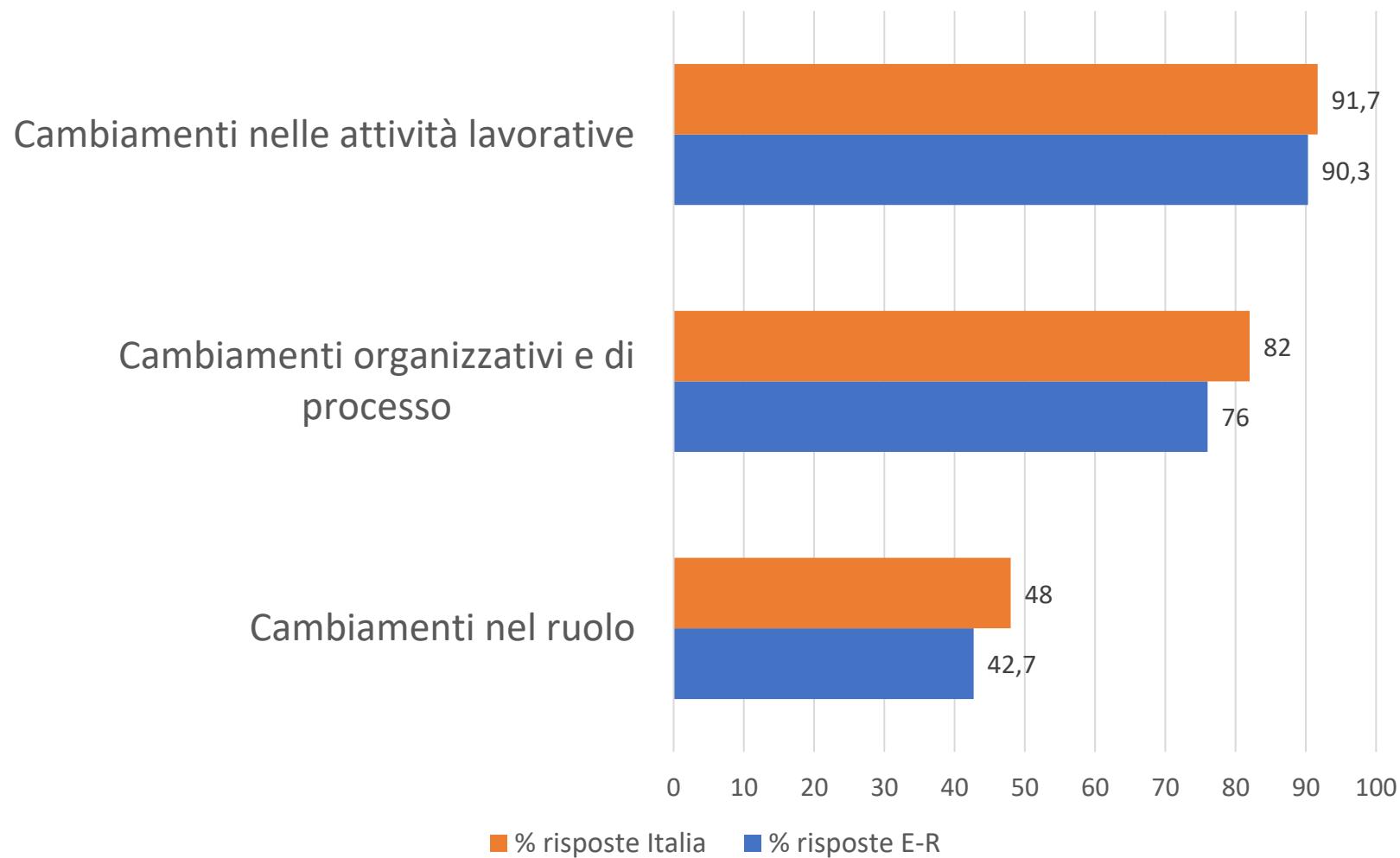
■ Molto/abbastanza ■ Poco/per nulla

Le modalità formative

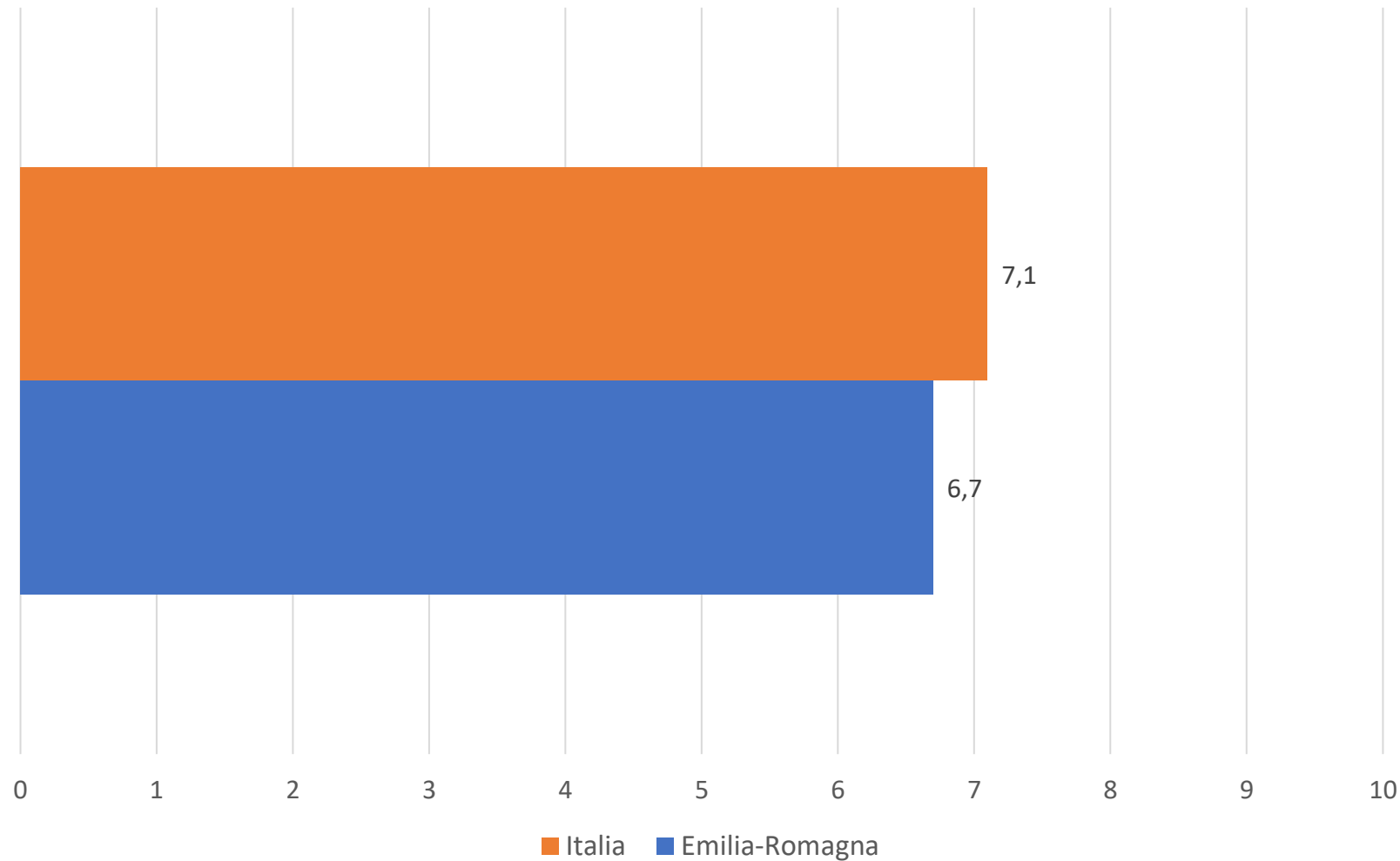


■ Molto/abbastanza ■ Poco/per nulla

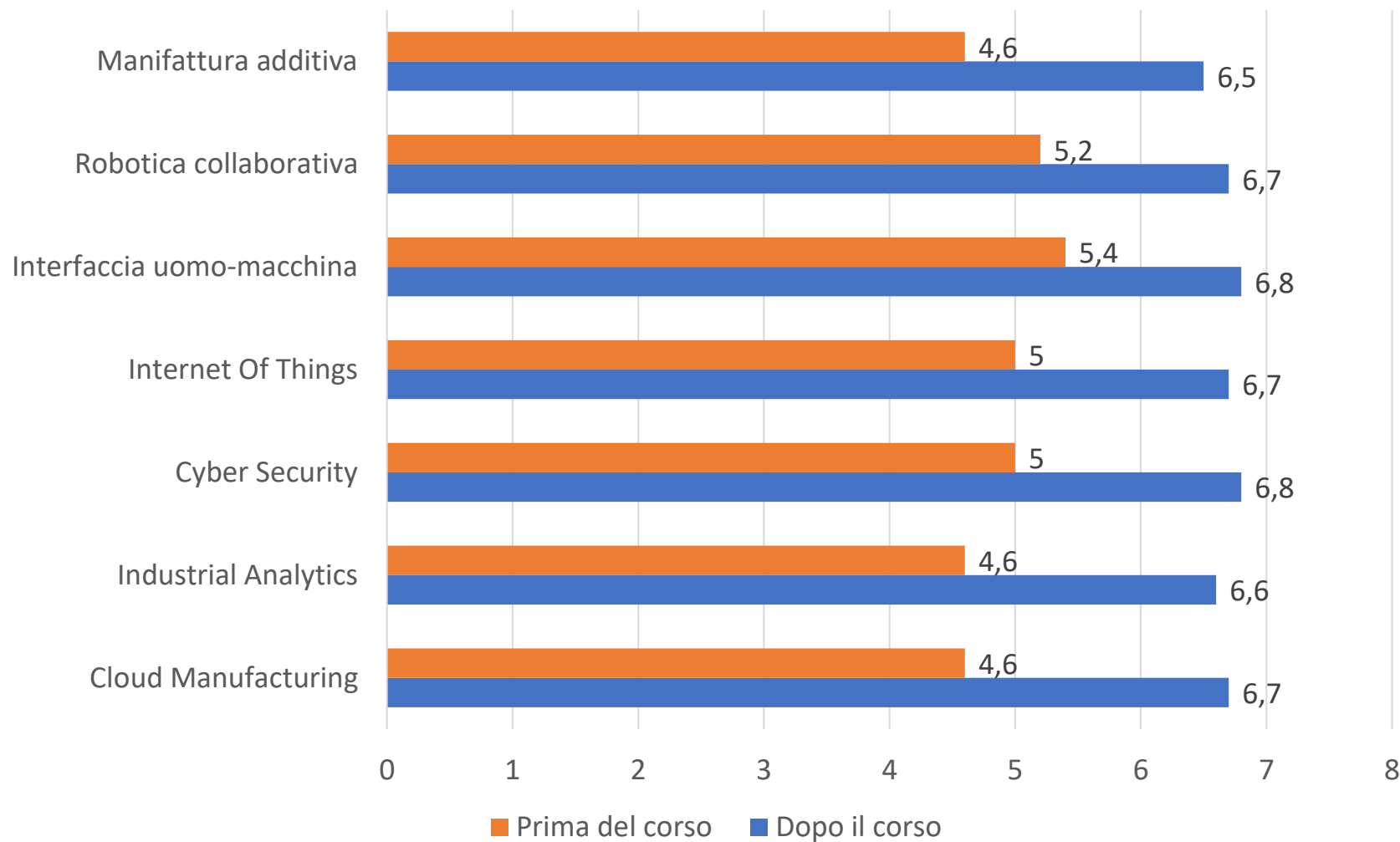
Impatto della formazione sui lavoratori



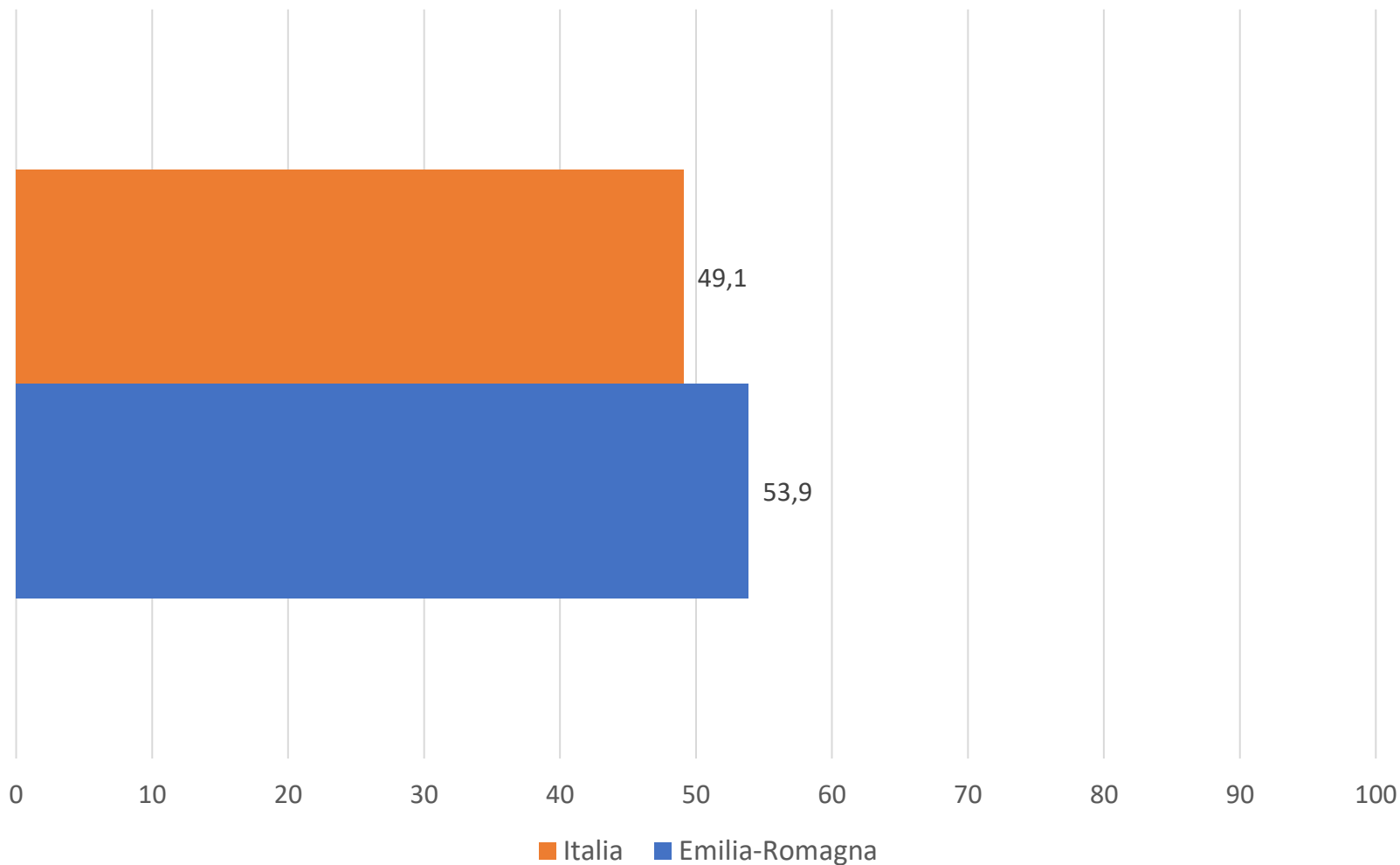
Conoscenza media delle tecnologie di Industria 4.0 da parte dei lavoratori che dichiarano di aver seguito un corso su tali tematiche



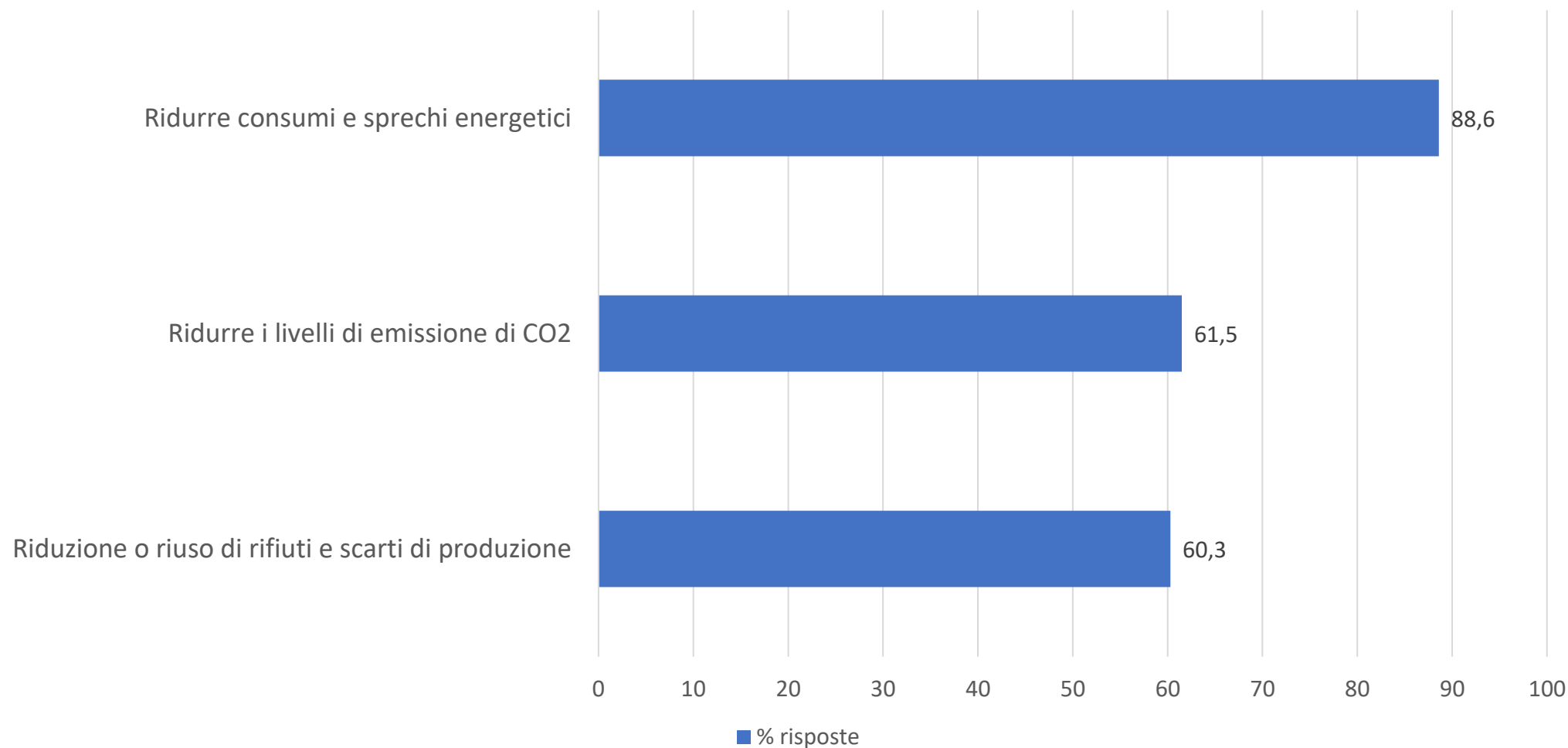
Dettaglio conoscenze tecniche «Industria 4.0» prima e dopo il corso



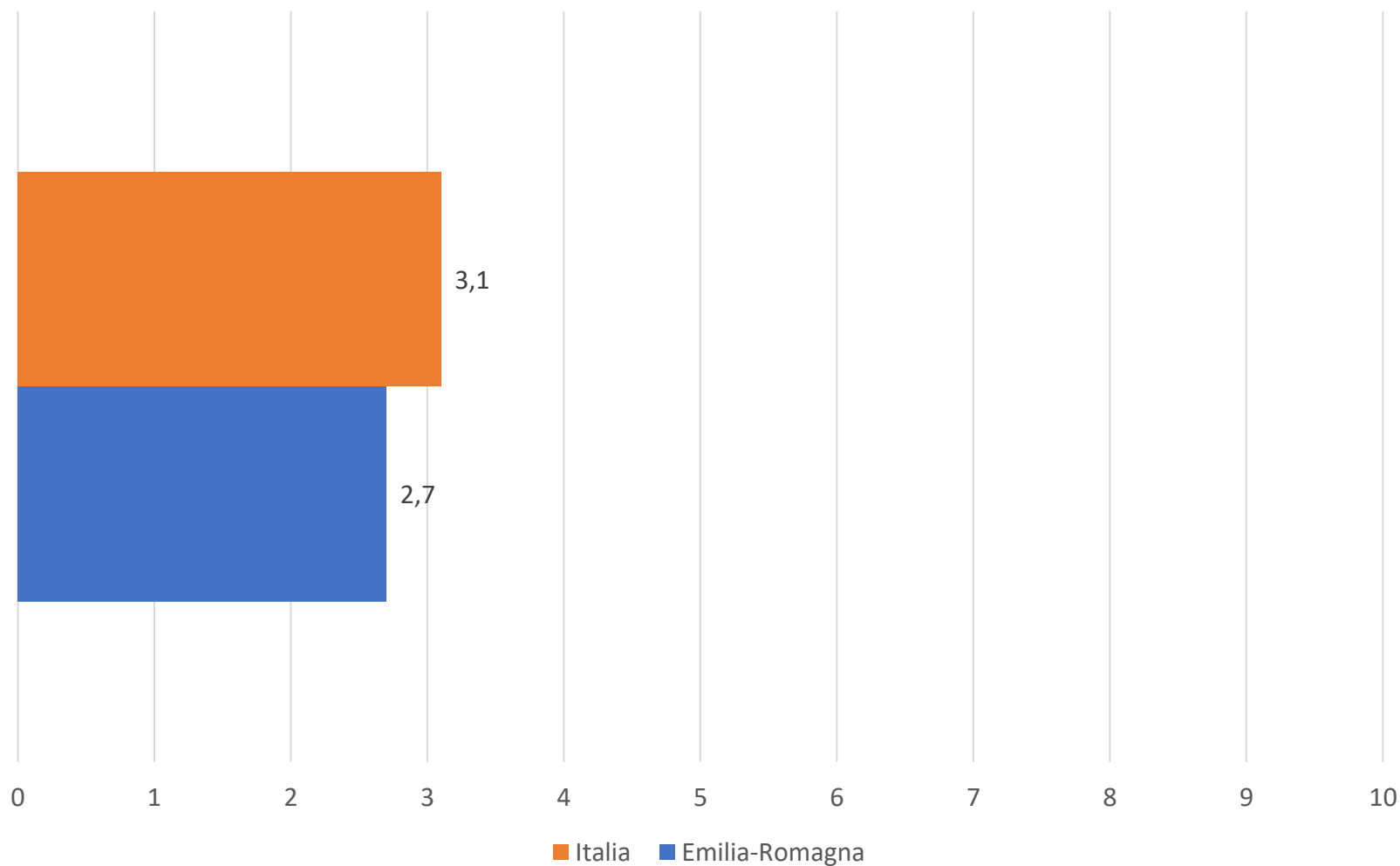
Lavoratori che dichiarano che nella propria azienda sono stati avviati progetti di transizione verde o economia circolare (% sul totale)



Principali tematiche formative suggerite dai lavoratori sulla base delle esigenze aziendali



Livello medio delle conoscenze delle tecniche di intelligenza artificiale da parte dei lavoratori (scala da 1 a 10)



MONITORAGGIO VALUTATIVO 2024 - PRINCIPALI EVIDENZE / 1

Principali tendenze riscontrate nelle interviste aziendali:

- Irruzione dell'IA: conoscerla per utilizzarla consapevolmente, criticamente e in base alle effettive necessità aziendali
- Prosegue l'attenzione alla formazione tecnica: quasi tutte le imprese raggiunte hanno implementato o stanno implementando profonde innovazioni di prodotto e, ancor più spesso, di processo
- Molte imprese hanno interiorizzato il concetto di innovazione legata non solo all'introduzione di tecnologia fisica, ma anche a processi, organizzazione e dinamiche relazionali ed umane (individuazione, acquisizione, sviluppo e aggiornamento delle abilità personali)

MONITORAGGIO VALUTATIVO 2024 - PRINCIPALI EVIDENZE / 2

- Attenzione crescente ai processi di *onboarding*, formazione iniziale e *retention* per attrarre personale qualificato e fidelizzare chi già lavora in azienda
- Diffusione di *academies* per far crescere professionalmente i neoassunti e costruire internamente le competenze necessarie alla competitività aziendale
- Formazione su soft skills e competenze manageriali per governare il cambiamento e diffondere l'approccio all'innovazione nella cultura aziendale
- Maggiore consapevolezza sui temi della sostenibilità ambientale
- Post-Covid: apertura a modalità formative miste, anche se con un ritorno della formazione in presenza, ritenuta irrinunciabile su determinate tematiche

Spunti di riflessione

- Fare squadra
- Formazione per accrescere motivazione e soddisfazione (dall'adempimento al coinvolgimento)
- Intelligenza Artificiale: per uno sviluppo partecipato e consapevole
- Conoscenze e competenze non delegabili all'AI: lavoratori da «risorse» a «portatori – detentori di risorse» strategiche