

CASE STUDY

E. BIAGGINI & FILL-UP

Non servono apprendisti perfetti. Serve un contesto che li faccia crescere.

INTRODUZIONE

Negli ultimi anni, molte aziende formatrici si trovano ad affrontare difficoltà sempre più evidenti nella gestione degli apprendisti: mancanza di motivazione, risultati scolastici deludenti, atteggiamenti poco professionali. Ma dietro questi segnali si nasconde spesso un problema più profondo: un contesto che non parla la lingua delle nuove generazioni.

E. Biaggini SA, azienda ticinese attiva nel settore della refrigerazione, ha scelto di non voltarsi dall'altra parte. Di fronte a una situazione critica – con apprendisti a rischio abbandono, risultati scolastici insufficienti e un clima di sfiducia crescente – ha deciso di investire in una trasformazione culturale profonda.

La collaborazione con Fill-Up è iniziata così: come una scommessa sul valore umano, sul potenziale inespresso, sulla possibilità di ricostruire un percorso formativo efficace e motivante per tutti.

Questo case study racconta come un contesto disfunzionale può diventare fertile, se accompagnato con metodo, coraggio e visione.

Un esempio concreto di come un apprendista cambi, quando cambia il contesto. E con lui, anche l'azienda.

CONTESTO INIZIALE

Quando Fill-Up è entrata in contatto con E. Biaggini SA, la situazione formativa presentava criticità diffuse:

- Apprendisti demotivati, spesso in ritardo, assenti o non concentrati;
- Risultati scolastici insufficienti o appena sufficienti, in particolare nelle materie tecniche;
- Note di condotta e applicazione preoccupanti, soprattutto dal secondo anno in avanti (indicatore di malessere legato anche al contesto aziendale);
- Interruzioni di apprendistato per mancanza di impegno e atteggiamenti inadeguati;
- Un contesto senza una struttura formativa chiara e con poche competenze specifiche nella gestione delle nuove generazioni.

In sintesi, si riscontrava **un circolo vizioso di sfiducia e disorganizzazione**, in cui nessuno – né azienda, né apprendisti, né famiglie – riusciva davvero ad agire per cambiare.

LA DIAGNOSI INIZIALE

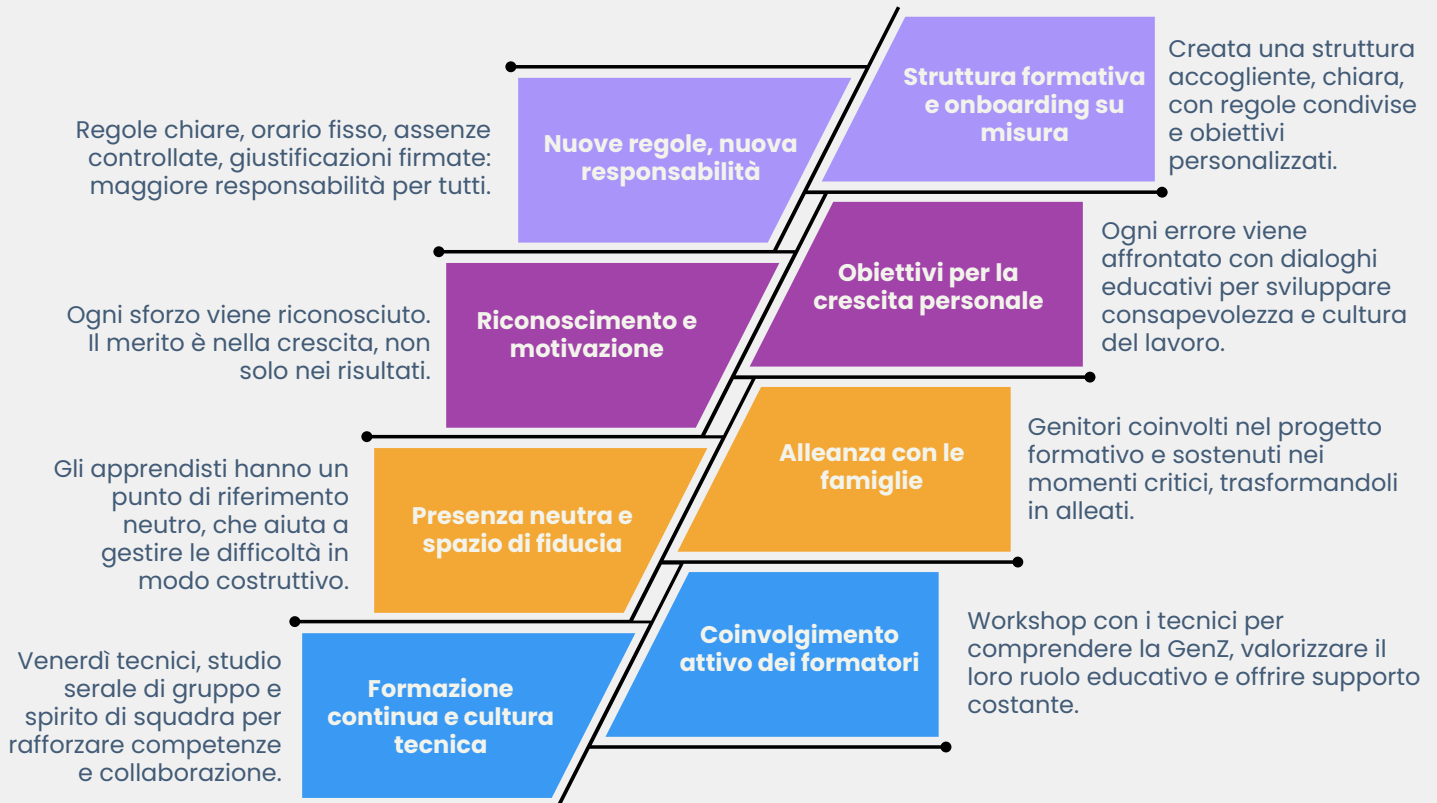
L'intervento è partito dall'analisi delle pagelle scolastiche, che hanno rivelato:

- una progressiva perdita di motivazione;
- assenze "strategiche" e calo dell'impegno;
- una mancanza di consapevolezza del proprio ruolo di apprendista.

Accanto a questi segnali, emergeva un approccio aziendale poco strutturato, privo di strumenti per accompagnare la crescita dei giovani e senza una reale alleanza con le famiglie.

INTERVENTO DI FILL-UP: CREARE UN CONTESTO PER CRESCERE

L'intervento è stato profondo, continuo e articolato su più livelli.



I RISULTATI DOPO DUE ANNI

- Risultati scolastici in netta ripresa, soprattutto in condotta, applicazione e materie tecniche.
- Atteggiamento più maturo e consapevole, in aula e in azienda.
- Clima di fiducia e collaborazione tra apprendisti, formatori e famiglie.
- Maggiore coesione di gruppo, meno assenze, più iniziativa personale.
- Rapporto di fiducia stabile tra apprendisti e Fill-Up, che ha permesso di gestire tempestivamente le difficoltà emergenti.
- Tecnici e formatori aziendali e direzione più motivati e aperti, grazie al coinvolgimento diretto e al supporto continuo offerto da Fill-Up.

I RISULTATI DOPO DUE ANNI

"Negli ultimi due anni abbiamo assistito a un cambiamento importante: l'atteggiamento generale degli apprendisti è maturato visibilmente. Abbiamo giovani più consapevoli, più affidabili e pronti ad assumersi responsabilità. Questo per noi è fondamentale: non formiamo solo per ottenere un AFC, ma per integrare persone capaci nella nostra azienda. Le competenze tecniche si possono insegnare, ma l'approccio al lavoro va costruito con il tempo e con il giusto supporto. Fill-Up ci ha aiutati a creare quel contesto che rende possibile questa crescita."

(Nicola Lafranchi, responsabile apprendisti – E. Biaggini SA)

CONCLUSIONE – UN MODELLO REPLICABILE

Quello che è accaduto in Biaggini non è un miracolo. È il risultato di un contesto che ha scelto di cambiare, di un'azienda che ha deciso di investire nella crescita dei giovani con strumenti nuovi, coraggio e visione.

**Ogni giovane può diventare un professionista.
Ma solo se gli diamo un contesto che lo renda possibile.**

Questo è ciò che fa Fill-Up.

E questo è ciò che possono fare tutte le aziende che vogliono costruire futuro.

	2022/2023			2024/2025		
	Condotta	Applic.	CP	Condotta	Applic.	CP
1° anno	CP – Cultura tecnica			CP – Cultura tecnica		
1 sem	5.00	5.00	4.00	6.00	5.50	4.00
2 sem	5.50	4.50	3.00	6.00	5.50	4.50
1 sem	3.00	3.50	3.00	5.50	5.00	4.00
2 sem	4.50	4.00	3.00	5.00	4.50	4.00
1 sem	4.50	4.50	4.00	5.00	5.50	5.00
2 sem	4.50	4.50	4.00	4.00	4.50	4.50
1 sem	6.00	5.50	5.00	6.00	5.50	4.50
2 sem	6.00	5.50	4.50	6.00	5.50	4.50
2° anno						
1 sem	4.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00
2 sem	3.50	4.00	4.50	5.00	5.50	5.50
1 sem	5.50	3.50	3.00	6.00	5.50	5.50
2 sem	5.50	3.00	2.50	6.00	5.50	5.50
1 sem	5.50	4.50	4.00	5.00	4.50	3.00
2 sem	4.50	3.50	3.00	5.00	4.50	3.50
1 sem	4.50	3.50	3.00	4.00	4.00	4.00
2 sem	5.50	4.50	3.50	4.50	4.50	4.50
1 sem				4.50	4.00	4.50
2 sem				5.00	5.00	4.50
3° anno						
1 sem	5.00	4.50	4.00	5.50	4.50	3.50
2 sem	5.50	4.50	4.00	5.50	4.50	3.00
1 sem				5.50	5.00	5.00
2 sem				5.50	5.00	5.00
4° anno						
1 sem	5.50	4.00	3.00	5.50	5.00	5.00
2 sem	5.00	4.50	3.50	5.00	5.50	5.00
1 sem				5.00	5.00	4.00
2 sem				5.50	5.00	4.00
1 sem				5.00	4.50	4.00
2 sem				5.50	5.00	4.50
1 sem				5.00	4.50	4.00
2 sem				5.50	4.50	4.00

Nota sulle insufficienze

2° anno:

L'apprendista ha attraversato un periodo di incertezza rispetto alla scelta professionale, con conseguente calo nel rendimento. Dopo alcuni stage esplorativi in altre professioni, ha confermato la volontà di proseguire nel percorso iniziato. È stata quindi concordata la ripetizione dell'anno per recuperare le basi perse, a condizione che, entro la fine del primo semestre, dimostrasse concretamente l'impegno e la motivazione a rimanere in azienda, migliorando i propri risultati.

3° anno

L'apprendista ha affrontato problemi di salute che hanno comportato numerose assenze. Per sostenerlo, sono state adottate misure flessibili e, a fine primo semestre, si è deciso con serenità di ripetere l'anno, alleggerendo la pressione sui risultati e favorendo un recupero graduale.