ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Anno 10 - numero 401 di Mercoledì 11 novembre 2026

E-learning da zero: come lanciare la tua Academy

Guida pratica per le PMI alla digitalizzazione della formazione. Come superare l'assenza di contenuti e avviare un progetto snello, senza costi eccessivi

Molte piccole e medie imprese guardano alla digitalizzazione della formazione con un misto di interesse e diffidenza. Quando si ipotizza la creazione di un'Academy aziendale, il pensiero corre subito a complessi progetti informatici, investimenti fuori budget e mesi di lavoro per la configurazione.

A frenare ulteriormente l'iniziativa è quasi sempre un ostacolo percepito come insormontabile: l'assenza di contenuti formativi proprietari. L'idea di dover trasformare i propri esperti interni in registi o instructional designer scoraggia anche i manager più volenterosi.

Eppure, il mercato dell'e-learning odierno ha sviluppato soluzioni pensate esattamente per risolvere questi problemi, rendendo l'accesso alla formazione digitale democratico e modulare. Avviare un'**Academy** oggi non richiede server proprietari né studi di registrazione, ma un approccio strategico che sfrutti le tecnologie in cloud e i cataloghi di corsi già pronti all'uso.

I falsi miti che bloccano le PMI

Prima di analizzare i passaggi operativi per lanciare una piattaforma didattica aziendale, è fondamentale smontare le convinzioni che spesso paralizzano i dipartimenti HR o i titolari d'azienda.

Il mito dei costi di infrastruttura

Fino a un decennio fa, installare un LMS (Learning Management System) richiedeva spesso server interni, licenze costose e l'intervento costante del reparto IT. Oggi, molte **piattaforme e-learning operano in modalità SaaS** (Software as a Service). Questo significa che l'azienda acquista un abbonamento basato sul numero reale di utenti o sull'effettivo utilizzo, accedendo a una piattaforma in cloud già configurata, aggiornata e sicura. I tempi di implementazione tecnica si sono ridotti da mesi a poche ore.

L'ostacolo dei contenuti (e come aggirarlo)

Il timore più diffuso è: "Non abbiamo corsi nostri, cosa carichiamo sulla piattaforma?". La risposta risiede nei contenuti a catalogo. Esistono provider specializzati che offrono librerie di centinaia di corsi già pronti, realizzati da esperti e costantemente aggiornati. Dalla formazione obbligatoria sulla sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/08), passando per la privacy e il GDPR, fino alle soft skills (leadership, time management, comunicazione), l'azienda può letteralmente sfruttare questi cataloghi già pronti e renderli immediatamente disponibili ai propri dipendenti, azzerando i costi e i tempi di produzione interna.

Guida passo-passo per l'implementazione

Costruire un'Academy digitale da zero richiede metodo. Per evitare di sovraccaricare l'organizzazione, il processo deve essere graduale, procedendo per fasi di complessità crescente.

1. Mappatura delle esigenze (Il "Perché")

Non si acquista uno strumento senza aver prima definito l'**obiettivo**. Il primo passo consiste nel mappare i fabbisogni formativi più urgenti. L'azienda ha scadenze imminenti sulla sicurezza sul lavoro? C'è necessità di allineare i neoassunti sulle procedure interne? La rete vendita ha bisogno di formazione sulle tecniche di negoziazione? Identificare una o due priorità permette di focalizzare il progetto iniziale, evitando di disperdere energie in un catalogo troppo vasto e poco mirato.

2. Scelta della piattaforma (LMS)

La tecnologia deve essere un facilitatore, non un ostacolo. Nella scelta dell'LMS, le PMI dovrebbero privilegiare sistemi che garantiscano tre caratteristiche essenziali:

- **Interfaccia intuitiva:** l'esperienza utente deve essere simile a quella delle piattaforme di streaming consumer. Se il dipendente fatica a trovare il corso o a far partire il video, l'adozione fallirà.
- **Tracciamento rigoroso:** soprattutto per la formazione obbligatoria, l'LMS deve registrare i tempi di fruizione, il superamento dei test e generare attestati validi ai fini di legge.
- **Mobile responsiveness:** la fruizione da smartphone o tablet è fondamentale per intercettare i lavoratori in mobilità, come i trasfertisti o la forza vendita.

3. Acquisizione e distribuzione dei contenuti

Una volta configurato l'ambiente digitale, è il momento di popolarlo. L'approccio più efficiente per una PMI che parte da zero è ibrido:

- **Corsi a catalogo (acquisto esterno):** si integrano i pacchetti pronti all'uso per le tematiche trasversali e normative (sicurezza, compliance, competenze digitali di base).
- **Micro-learning interno (produzione a basso costo):** per le procedure strettamente aziendali (es. come utilizzare il nuovo gestionale o le linee guida per le note spese), non servono produzioni hollywoodiane. È sufficiente registrare lo schermo del computer con un commento audio, o creare brevi PDF interattivi. La brevità e la chiarezza vincono sulla forma estetica.

4. Il progetto pilota (Go-Live graduale)

L'errore più comune è il "Big Bang", ovvero lanciare l'Academy contemporaneamente per tutti i dipendenti senza aver testato i processi. L'approccio vincente prevede un **progetto pilota**: si seleziona un gruppo ristretto di utenti (ad esempio, un singolo reparto o i nuovi assunti del mese) e si assegna loro un percorso formativo. Questo permette di testare la stabilità del sistema, raccogliere feedback sulla chiarezza dei corsi e correggere eventuali intoppi prima del rilascio su scala aziendale.

Gestire il cambiamento e favorire l'adozione

Avere una piattaforma funzionante e ricca di corsi non garantisce che le persone la utilizzino. L'e-learning richiede un cambiamento culturale. I dipendenti, spesso abituati a considerare la formazione come un'interruzione del lavoro imposta dall'alto, devono essere accompagnati in questo nuovo approccio.

La **comunicazione interna** gioca un ruolo cruciale. Il lancio dell'Academy deve essere supportato dai vertici aziendali, spiegando chiaramente i vantaggi per il lavoratore: flessibilità negli orari di fruizione, possibilità di rivedere i concetti complessi e accesso a un bagaglio di competenze utile per la propria crescita professionale. Infine, è essenziale che l'azienda riconosca il tempo dedicato alla formazione online come effettivo tempo di lavoro, definendo delle "finestre" concordate in cui il dipendente può dedicarsi all'apprendimento senza essere interrotto dalle urgenze operative.

Avviare un'Academy da zero è un percorso organizzativo prima ancora che tecnologico. Partire leggeri, appoggiandosi a fornitori di contenuti consolidati e piattaforme in cloud, permette a qualsiasi PMI di modernizzare i propri processi HR con un controllo totale su tempi e budget.