

MONITORAGGIO VALUTATIVO 2022
COMPETENZE PER L'INNOVAZIONE
Scai Lab Srl
Pra Service Srl

Articolazione territoriale Calabria

Ambito tematico
strategico
Innovazione
tecnologica e
digitale, di processo
e di prodotto

TEAM DI LAVORO

Dott.ssa Daniela Ruperti

Conto Formazione

Piano ID n. 289949

Development full Stack applications

Dott.ssa Paola Smiraglio

Conto di Sistema

Piano ID n. AVT/109/18II

TEAM – oTtimizzare i procEssi Aziendali per uno sviluppo coMpetitivo

Introduzione	4
--------------	---

PARTE PRIMA

Conto Formazione – Piano ID n. 289949 - Development full Stack applications

1. Introduzione	5
2. Strategie aziendali e ruolo della formazione continua	
2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore	5
2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione	7
2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione	8
2.4 Considerazioni riepilogative	8
3. La gestione del processo formativo	
3.1 L'Analisi del fabbisogno, metodologie e risultati	10
3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti	10
3.3 Considerazioni riepilogative	11
4. L'Impatto della formazione	
4.1 L'impatto della formazione	13
4.2 Considerazioni riepilogative	13
5. Conclusioni	
5.1 Gli elementi e/o fattori che hanno influito positivamente sulla formazione	14
5.2 Le buone prassi formative aziendali	14
5.3 Conclusioni	15

PARTE SECONDA

TEAM – ottimizzare i processi Aziendali per uno sviluppo competitivo

1. Introduzione	17
2. Strategie aziendali e ruolo della formazione continua	
2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore	18
2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione	18
2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione	19
2.4 Considerazioni riepilogative	19
3. La gestione del processo formativo	
3.1 L'Analisi del fabbisogno, metodologie e risultati	20
3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti	20
3.3 Considerazioni riepilogative	21

4. L'Impatto della formazione

4.1 L'impatto della formazione	22
4.2 Considerazioni riepilogative	22

5. Conclusioni

5.1 Gli elementi e/o fattori che hanno influito positivamente sulla formazione	24
5.2 Le buone prassi formative aziendali	24
5.3 Conclusioni	24

1.INTRODUZIONE

La Rilevazione del Monitoraggio valutativo 2022 vede protagoniste le aziende calabresi Scai Lab srl e Pra Service srl.

Scai Lab nasce nel 2008 a Quattromiglia, in provincia di Cosenza, dall'iniziativa del suo fondatore, il calabrese Michele De Buono, che entra in contatto con la Scai di Torino e condivide il progetto ambizioso di avviare una realtà imprenditoriale in Calabria dedicata alla consulenza sull'ICT.

In quasi quindici anni di attività, l'Azienda conquista e consolida il suo mercato grazie ad un'organizzazione snella e dinamica, alla ricerca ed alla selezione di personale altamente qualificato ed alla puntuale programmazione di formazione continua per rispondere efficacemente alle esigenze dei clienti in un mercato, quello dell'ICT, in continuo divenire.

Pra Service nasce nel 2009 a Settingiano, in provincia di Catanzaro, si occupa di consulenza e indagini di servizi relativi all'aggiornamento e cancellazioni in Banca Dati.

Negli ultimi anni ha investito molto in ricerca e sviluppo dell'Industry 4.0 per aziende di produzione e del settore Human Resources.

In continua evoluzione, Pra Service al suo interno accoglie l'incontro tra diverse generazioni con un capitale umano caratterizzato da Junior e Senior che collaborano verso una stessa vision e mission. Upskill e reskill delle risorse umane sono oggetto di un investimento continuo al servizio della crescita dell'azienda e della trasformazione nell'ambito dell'automazione e della digitalizzazione.

Nelle pagine che seguono raccontiamo due aziende calabresi che interpretano la formazione delle proprie risorse umane non solo come un processo strettamente funzionale alla crescita dell'azienda ma anche come un driver che influenza positivamente il clima aziendale, valorizzando le persone come fattore chiave per il successo.

PARTE PRIMA

Conto Formazione – Piano ID n. 289949 - Development full Stack applications

1. INTRODUZIONE

Il Piano formativo dal titolo Development full Stack applications, realizzato dall'Azienda Scai Lab avvalendosi del Conto Formazione, si propone di aggiornare e implementare le competenze dei dipendenti del Team sviluppo software relativamente al Framework angular ed alla piattaforma di sviluppo Microsoft Net core.

Le azioni formative proposte rispondono ad un obiettivo molto chiaro, quello di soddisfare le esigenze espresse da potenziali clienti.

Il percorso formativo è stato quindi progettato ed erogato su misura sia per le esigenze del mercato che per il puntuale reskill-upskill delle risorse umane coinvolte.

L'ambito tematico strategico di riferimento del Piano è "Innovazione tecnologica e digitale, di processo e di prodotto" raccontato dal punto di vista di chi offre servizi per l'innovazione e la digitalizzazione.

Si tratta quindi di un'angolazione particolare che offre lo spaccato di un'azienda che opera, partendo dal sud d'Italia, in un mercato estremamente competitivo, in crescita e che risente della ancora inadeguata offerta di competenze tecnologiche specifiche nel nostro paese, ed ancor più nel Mezzogiorno.

In questo scenario, per l'azienda la formazione è un processo non solo continuo ma indispensabile per potenziare le competenze, migliorare le performance aziendali e creare un contesto di lavoro stimolante in grado di attrarre e fidelizzare le risorse umane e generare benessere professionale.

2. STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore

Comprendere, entrare in empatia, analizzare, ricercare, immaginare e applicare l'esperienza per creare soluzioni¹

Nel 2008 nasce a Quattromiglia, in provincia di Cosenza, Scai Lab srl.

L'Azienda si propone al mercato come Laboratorio di Innovazione del Gruppo SCAI, il network di imprese nato dal sodalizio di quattro giovani ingegneri che nel 1973 a Torino costituiscono la SCAI, Società di consulenza aziendale per l'informatica.

Agli inizi degli anni 2000 e con l'avvento delle nuove tecnologie legate alla rete internet e ai sistemi web oriented, la SCAI attraversa una fase di grande crescita, assorbendo piccole e medie realtà imprenditoriali fino alla costituzione nel 2010 della holding, e rafforza la sua presenza sul mercato della progettazione di esperienze e soluzioni ICT, dallo Sviluppo Software alla Consulenza in ambito Cyber Security e Business Transformation, dall'IT Governance all'E-Commerce, dall'IoT alla Realtà Virtuale ed Aumentata.

¹“ <https://www.scailab.it/#home>”

Scai Lab muove i primi passi nel 2008 grazie all'intuizione e all'impegno del suo fondatore, il calabrese Michele De Buono, che, partendo dall'esperienza maturata in campo informatico nella sua regione e nel nord Italia, entra in contatto con la Scai di Torino e condivide il progetto di avviare una realtà imprenditoriale in Calabria dedicata alla consulenza sull'ICT.

Agli inizi di questo secolo, il mercato ICT, ancora embrionale, era geograficamente allocato sul centro ed il nord Italia, tra Roma e Milano, e la clientela di riferimento era concentrata su PA, banche ed assicurazioni.

La nascita in Calabria di una realtà dedicata all'ICT contribuisce a modificare la geografia dell'offerta ICT in Italia e precorre i tempi, sperimentando un modello organizzativo basato sul concetto di nearshoring ed anticipando così soluzioni che la pandemia del 2020 ha reso fortemente attuali.

L'organizzazione snella e dinamica, la selezione di personale altamente qualificato e la formazione continua per rispondere prontamente alle esigenze dei clienti in un mercato in continuo divenire sono le tre scelte chiave che guidano la crescita dell'azienda.

Dal 2013 al 2019 l'azienda struttura un Innovation Team dedicato alla consulenza ed alla implementazione di soluzioni tecnologiche innovative in ambito Big Data, Cybersecurity, IoT, Blockchain.

Nel tempo sono state avviate attività e collaborazioni significative, come il progetto IDF Sharid, per il controllo del rischio diabete. Le attività svolte hanno consentito di progettare e realizzare un prototipo di Lab On Chip genomico (LOC), un dispositivo che integra al suo interno più funzionalità di laboratorio, in grado di identificare specifiche varianti genetiche ed epigenetiche, da una parte associate al rischio individuale di diabete e, dall'altra, alla variabilità nella risposta all'intervento nutrizionale e/o all'esercizio fisico. IDF Sharid ha consentito lo sviluppo di sistemi cyber physical wearable, come il device LOC, e di altri dispositivi IOT e l'implementazione di una piattaforma Cloud Big Data Analytics con un'interfaccia innovativa, in grado di fornire l'interpretazione dei dati forniti dal LOC e la diagnosi molecolare.

Dal 2017 al 2022, l'Azienda ha acquisito una piccola impresa a Bari ed ha aperto nuove sedi nelle regioni limitrofe.

Oggi Scai Lab è presente con la sede legale a Cosenza e con altre unità produttive a Bari, Matera, Napoli, Catania e Milano. Conta circa 100 dipendenti, tra Cosenza e Bari.

Nell'ambito del Network SCAI, l'Azienda eroga servizi di consulenza informatica su tutto il territorio nazionale nei settori E-commerce, Cultura e Turismo, Artificial Intelligence, eHealth, Energy e Cyber security, con una specializzazione su efficientamento energetico e AI e Big Data applicate a eHealth.

Il mercato di riferimento è costituito da soggetti pubblici e privati, l'80% composto da multinazionali ed il 20% da pubbliche amministrazioni.

Scai Lab opera in un settore caratterizzato da previsioni di crescita importanti e da una forte domanda di figure professionali con competenze digitali.

Secondo Confindustria digitale ed Anitec-Assinform, nel 2021 in Italia il mercato digitale ha registrato una crescita, con andamenti differenziati tra i diversi segmenti.

"Nel 2021, il mercato digitale ha registrato una crescita del 5,3%, raggiungendo un valore complessivo di 75,3 miliardi di euro. (...) La crescita più rilevante ha riguardato i Dispositivi e Sistemi (9,1% e 21,1 miliardi di euro), con un'accelerazione dovuta principalmente alle vendite dei personal computer e degli apparecchi televisivi. Andamenti particolarmente positivi si sono avuti in tutti i comparti dell'Information Technology, con il segmento del Software e Soluzioni ICT che ha chiuso il 2021 a quota 8,1 miliardi di euro e con una crescita dell'8% e quello dei Servizi ICT che ha raggiunto quasi i 13,7 miliardi di euro con un aumento complessivo del 7,6%, dovuto alla ripresa degli investimenti nei servizi di System Integration per effetto dei progetti di

*digitalizzazione, che sono tra i driver alla base dei piani industriali delle principali aziende in tutti i settori, e una ulteriore importante crescita dei servizi di Cloud Computing e di Cybersecurity. (...) Da segnalare, infine, la ripresa degli investimenti nel segmento dei Contenuti e Pubblicità Digitali, trainati principalmente dal ritorno agli investimenti pubblicitari su piattaforme internet, che avevano subito nel 2020 un rallentamento a causa dell'emergenza pandemica".*²

Le previsioni per gli anni 2022/2025 risentono inevitabilmente della combinazione tra opportunità di crescita, legate prevalentemente alle ricadute degli investimenti per la digitalizzazione previsti nel PNRR soprattutto a beneficio della PA e della Sanità, e gli effetti negativi sull'economia generati dal conflitto in Ucraina e dal forte aumento dei prezzi delle commodities.

*"Nel 2022, infatti, il mercato è previsto ancora in crescita sebbene in rallentamento rispetto a quanto registrato nel precedente anno, con un aumento del 3,6%".*³

*Lo skill shortage che caratterizza il settore è emerso nei risultati di una recente indagine di NetConsulting cube che ha coinvolto un campione di circa 100 aziende di grandi dimensioni. "Circa il 65,7% dei Chief Information Officer (CIO) che hanno risposto all'indagine ha dichiarato di soffrire della carenza, più o meno intensa, di competenze tecnologiche specifiche".*⁴

Questo dato mette fortemente in evidenza la necessità di investire nella formazione in competenze digitali sia nel corso del ciclo scolastico, con l'integrazione nei programmi didattici delle materie STEM così come già previsto nel PNRR, che nel Sistema terziario di istruzione tecnologica, attraverso gli ITS Academy, e nella formazione continua nei contesti lavorativi.

2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione

*Futuro, Specializzazione, Creatività*⁵

In un mercato caratterizzato dalla forte intensità della concorrenza, SCAI LAB è in linea con i competitor delle stesse dimensioni e stesso fatturato ed è impegnata a cogliere pienamente le sfide della transizione digitale prevista dalle misure del PNRR e nell'ambito dei principali documenti programmatici nazionali ed europei.

Innovazione di prodotto, acquisizione di nuovi clienti e segmenti di mercato ed espansione con l'apertura di nuove sedi sono i principali orientamenti strategici aziendali.

Scai Lab oggi è impegnata ad offrire una serie di servizi tecnologici innovativi nell'ambito dell'eHealth, della Blockchain, del Turismo digitale, Industria 4.0 e Cyber security, ad ampliare il proprio portfolio clienti e consolidare la propria posizione sul mercato anche aprendo nuove sedi in Sicilia ed in Campania.

In questo scenario la ricerca continua e la sperimentazione di innovazioni tecnologiche ed organizzative sono assolutamente indispensabili per offrire servizi diversificati, consolidare e ampliare il proprio portfolio clienti, proporre alle proprie risorse umane il coinvolgimento in progetti stimolanti su cui lavorare.

² [Confindustria digitale, Anitec- Assinform, luglio 2022, "Il digitale in Italia 2022. Mercati, Dinamiche, Policy" pag. 30](#)

³ [Rif. Nota 2, pag. 31, 32](#)

⁴ [Rif. Nota 2, pag. 36](#)

⁵ <https://www.grupposcai.it/conosci-scai/> “

In questa logica, l'Azienda già da diversi anni ha introdotto strumenti di Big Data e Cyber Security, alcuni sviluppati dallo stesso Team aziendale, e strumenti come EDI (Electronic Data Interchange) ed ERP (Enterprise Resource Planning) soprattutto nella gestione dei clienti e delle risorse umane.

L'incontro con il Responsabile HR di Scai Lab, Giuseppe Laterza, ha messo in evidenza il plus generato dall'impegno costante sul tema dell'innovazione, non soltanto come chiave necessaria per esplorare ed assecondare le aspettative e la domanda dei clienti attuali e potenziali ma anche per fidelizzare le risorse umane interne ed attrarne di nuove.

2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

Per Scai Lab la formazione rappresenta un investimento indispensabile e continuo per sostenere la crescita dell'azienda e del Gruppo, soprattutto in un settore come quello ICT in continua evoluzione.

Formazione su nuovi framework back end e front end, acquisizione di certificazioni sulla programmazione SAS, strumento utilizzato per progetti di Business Intelligence, acquisizione di competenze su gestionali proprietari di terze parti: l'impegno a sostenere il continuo aggiornamento delle competenze del proprio personale negli anni è cresciuto e si confronta costantemente con le frontiere tecnologie in continuo mutamento.

Sicuramente in futuro la formazione sarà volta all'acquisizione di competenze Cloud.

E' interessante evidenziare come l'azienda percepisca la formazione non solo come una scelta necessaria per garantire upskill e reskill delle competenze e abilità dei propri dipendenti ma anche come un driver che influenza positivamente il clima aziendale e quindi la capacità dei singoli e dei team di esprimere al meglio il loro potenziale.

Attraverso la formazione l'azienda stimola le risorse umane a coltivare le proprie attitudini e talenti e motiva i team a sviluppare la propria capacità di generare innovazione.

Il modello di lavoro adottato, basato su una organizzazione diffusa sul territorio nazionale e che quindi opera a distanza, rende la formazione un momento di condivisione, di riconoscimento nei progetti e nelle sue sfide.

L'azienda quindi diventa un "luogo" non solo di lavoro ma anche di crescita e soddisfazione personale e la formazione si propone come strumento di fidelizzazione e quindi anche di attrazione di nuove risorse umane.

L'Azienda non ha rappresentanze sindacali interne e si avvale quindi della Commissione paritetica territoriale per comunicare e condividere le azioni formative programmate e gli obiettivi di sviluppo e rafforzamento delle competenze delle proprie risorse umane.

2.4 Considerazioni riepilogative

"Il mercato digitale nel 2021 ha superato i 75 miliardi di euro con una crescita del 5,3%, grazie alla ripresa dell'economia e alla spinta significativa ai progetti di digitalizzazione".

Il settore ICT, in parte in controtendenza rispetto al resto dell'economia provata dalla pandemia, dal conflitto in Ucraina e dall'aumento dell'energia e delle materie prime, registra un trend positivo destinato a proseguire grazie alla messa a terra dei progetti di transizione digitale previsti nel PNRR e fortemente collegati anche all'obiettivo della transizione green.

⁶ [Rif. Nota 2, pag. 126](#)

Secondo studi recenti condotti dal sistema Confindustria, la crescita del settore risente però di criticità ancora presenti che impattano sulla polarizzazione geografica degli investimenti in digitale, prevalentemente concentrati nel nord ovest e centro Italia, sulle difficoltà delle PMI a perseguire la strada della trasformazione digitale e sulla carenza di competenze avanzate ICT.

Attiva dal 2008, Scai Lab ha sviluppato in questi anni una grande capacità di espansione ed affermazione sui mercati, contribuendo così a modificare l'offerta ICT partendo dal Sud, sviluppando il potenziale derivante dall'appartenenza ad un importante network di imprese, muovendosi sempre lungo i driver dell'innovazione tecnologica ed organizzativa e investendo significativamente nel continuo sviluppo di conoscenze, competenze ed abilità strategiche per il mondo dell'ICT.

Nell'incontro con l'AD Michele di Buono è emerso come la struttura a rete dell'Azienda ha in qualche modo anche consentito di bypassare lo skill shortage, attingendo a risorse umane e professionalità di territori diversi.

L'approccio alla formazione emerso nell'incontro con l'AD ed il Responsabile HR punta ad un modello tailor made, azioni formative cioè costruite sulle esigenze dei clienti e sulla necessità di rispondere a precise istanze progettuali.

Su questi fabbisogni vengono modellate le azioni formative dei componenti dei Team di lavoro, con l'obiettivo di generare non solo il trasferimento di conoscenze ma anche un percorso motivazionale per stimolare talenti e capacità che possono a loro volta generare innovazione e rendere più fertile il lavoro in squadra.

3. LA GESTIONE DEL PROCESSO FORMATIVO

3.1 L'Analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

Il Piano formativo oggetto della Rilevazione risponde alla necessità di rafforzare nel Team di Sviluppo software le competenze necessarie a sviluppare web application moderne.

Le azioni formative programmate nell'ambito del Piano hanno puntato in particolare a soddisfare i fabbisogni formativi emersi a seguito della richiesta di nuovi potenziali clienti di lavorare su linee di sviluppo specifiche che consentissero di progettare webapp moderne, utilizzando framework di nuova generazione.

Le esigenze dei futuri committenti sono state comunicate prima ai consulenti ed all'account manager e successivamente al team HR di Scai Lab.

Nell'analisi dei fabbisogni l'Azienda è stata affiancata da una società di consulenza e formazione che ha poi curato la progettazione didattica esecutiva e l'erogazione dei corsi.

Dall'analisi delle richieste dei clienti è emersa la necessità di mettere i componenti del Team di sviluppo software nelle condizioni di acquisire conoscenze di base utili ad implementare correttamente le nuove linee di progetto.

Le azioni formative sono state quindi strutturate per rispondere ai risultati dell'analisi del fabbisogno formativo di alcuni componenti del Team di lavoro conseguenziale alle indicazioni dei committenti e per colmare il gap di conoscenze rilevato.

La realizzazione del percorso formativo ha consentito di acquisire i nuovi clienti e quindi di raggiungere un obiettivo di crescita.

3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti

Il Piano formativo è stato strutturato in tre azioni formative che nei contenuti hanno risposto alle esigenze del cliente trasmettendo ai partecipanti nuove conoscenze su *Framework angular* e un aggiornamento su *MS net Core 5*.

La progettazione dei tre percorsi formativi è stata studiata per rispondere all'esigenza di trasferire ai cinque partecipanti una buona conoscenza di base per sviluppare web application moderne, riguardo il lato "Back-end" delle applicazioni, con l'ausilio della piattaforma Microsoft .Net Core 5, lato "Front-end" utilizzando il Framework Angular, con l'obiettivo di mettere il Team di sviluppo software nelle condizioni di approcciare con maggiore consapevolezza e technicalità nuovi progetti.

Dal confronto con Scai Lab è emerso che la progettazione, in termini di obiettivi formativi, esiti attesi, metodologie didattiche, destinatari dei corsi, è stata adeguata ed ha interpretato correttamente gli obiettivi aziendali.

I docenti sono stati proposti dalla Società di consulenza e formazione e scelti in base al programma più idoneo presentato, dopo un colloquio col team leader delle risorse interessate.

Le lezioni si sono svolte one to one su una piattaforma online secondo l'agenda concordata con il docente.

La formazione è stata quindi erogata come programmato, senza cambiamenti in itinere e secondo una metodologia che è risultata adeguata alle aspettative iniziali.

Gli esiti ed i risultati del piano formativo sono stati complessivamente soddisfacenti: il corso base ha fornito ai partecipanti le necessarie informazioni sulla nuova tecnologia.

Per l'Azienda le nuove competenze tecniche acquisite hanno permesso ad alcuni membri del Gruppo di lavoro direttamente coinvolti di entrare più velocemente nei contenuti del progetto. I membri non direttamente coinvolti nella formazione hanno comunque acquisito maggiore consapevolezza sulla tecnologia adottata, grazie ad un ambiente di lavoro in cui altri colleghi hanno avuto modo di applicare le conoscenze acquisite.

La reazione dei partecipanti è stata complessivamente positiva. Il corso ha avuto un gradimento alto, anche per la modalità formativa a distanza, che lo stesso ente di formazione ha avuto modo di misurare con uno specifico questionario.

L'Azienda dal canto suo, per misurare l'efficacia della formazione svolta, si è avvalsa di un sistema strutturato di monitoraggio e valutazione degli apprendimenti direttamente sul campo durante le attività.

Scai Lab in particolare ha utilizzato un questionario diretto sia alle singole risorse umane coinvolte nel Piano, sia al team leader che al cliente per valutare l'esito e l'impatto della formazione da diverse prospettive.

Per facilitare l'applicazione delle nuove conoscenze sul lavoro, l'Azienda ha inoltre promosso periodicamente riunioni di allineamento.

Al termine del percorso, il Management aziendale ha quindi valutato che gli esiti sono stati coerenti con le attese.

3.3 Considerazioni riepilogative

Ascolto e corretta interpretazione delle esigenze dei clienti, analisi dei fabbisogni formativi dei partecipanti in relazione alle richieste/aspettative rilevate, costruzione di percorsi formativi coerenti con le indagini svolte, monitoraggio e verifica degli apprendimenti sul campo, riunioni di allineamento per facilitare l'applicazione delle nuove conoscenze sul lavoro.

Può essere così sintetizzato il tracciato seguito dall'Azienda per mettere il proprio Team di lavoro nelle condizioni di rispondere alle aspettative dei nuovi committenti.

Dal confronto con il Responsabile HR di Scai Lab è emerso come la concretezza dell'obiettivo da raggiungere, mettere cioè il Team nelle condizioni di rispondere efficacemente alle richieste prospettate dai nuovi clienti, abbia dato alla progettazione ed alla erogazione della formazione un taglio preciso e tecnico, mirato alle attività a cui i partecipanti si sarebbero dedicati al termine del corso.

L'acquisizione delle conoscenze su cui sono stati costruiti i corsi doveva infatti consentire ai membri del team di integrarsi meglio nel progetto e quindi di gestire con maggiore consapevolezza le diverse azioni di sviluppo.

Il trasferimento di conoscenze e tecniche immediatamente spendibili è stato facilitato, secondo l'azienda, anche dal confronto tra la Società di consulenza ed il Team leader delle risorse umane coinvolte, che ha consentito di cucire su misura i contenuti da affrontare nel percorso formativo ed il livello di approfondimento, anche in relazione alle necessità dei partecipanti, oltre che di selezionare il docente, in funzione di un rapporto con i discenti il più efficace possibile.

Lo svolgimento on line del corso è stato valutato molto positivamente dai partecipanti ed ha trovato riscontro anche nel Management aziendale.

Scai Lab da sempre adotta strategie di lavoro da remoto e smart e dunque è ben strutturata per svolgere anche la formazione a distanza.

Sul tema, il Responsabile HR ha in particolare evidenziato l'utilità nel prossimo futuro di mettere a disposizione dei dipendenti una piattaforma con un'offerta strutturata di corsi da fruire in modalità asincrona per agevolare la partecipazione, conciliare tempi di lavoro e di formazione e consentire anche di ritornare sul corso già seguito per un ulteriore approfondimento.

Insieme alla Società di consulenza, l'azienda ha dedicato un'attenzione particolare anche alla fase esecutiva e post formazione per misurare l'effettiva efficacia del percorso formativo e per rafforzarla nella fase attuativa sul posto di lavoro.

La rilevazione degli esiti della formazione secondo i punti di vista dei partecipanti, del team leader e del cliente, la valutazione sul campo degli apprendimenti e le riunioni di allineamento per facilitare l'applicazione sul lavoro delle nuove conoscenze fanno parte della cassetta degli attrezzi aziendale ed hanno consentito di monitorare l'efficacia della formazione erogata nella percezione dei principali attori del percorso svolto (team leader, discenti e cliente) e soprattutto nel vissuto lavorativo del Team.

In particolare le riunioni di allineamento hanno consentito, in presenza di lacune o incertezze rispetto alle conoscenze o abilità trasferite, di colmare i gap rilevati e dunque di riposizionare in tempi congrui l'approccio del lavoratore rispetto alle attività da realizzare e gli obiettivi da raggiungere.

Emerge dunque chiaramente l'attenzione con cui l'Azienda non solo progetta la formazione, adottando un modello tailor made, ma anche verifica ed interviene per allineare sul posto di lavoro l'applicazione delle conoscenze trasferite e quindi per agevolare la nascita di nuove competenze e abilità secondo gli obiettivi predeterminati.

4. L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE

4.1 L'impatto della formazione

Nel colloquio avuto con il Responsabile HR di Scai Lab è emersa soddisfazione per l'impatto del percorso formativo svolto.

Gli strumenti adottati per valutare gli apprendimenti e seguirne l'applicazione sul posto di lavoro hanno restituito una buona percezione dell'efficacia delle tre azioni formative che hanno consentito il trasferimento delle conoscenze di base utili a mettere il Team nelle condizioni di affrontare con nuova consapevolezza le esigenze prospettate dai clienti.

L'Azienda ha misurato positivamente l'impatto del piano realizzato anche in termini di fidelizzazione di nuovi committenti e delle risorse umane coinvolte nel percorso formativo.

Come già messo in evidenza, Scai Lab interpreta la formazione non solo come strumento per rafforzare competenze e abilità ma anche come un investimento utile a fidelizzare le proprie risorse umane, contribuendo alla loro soddisfazione professionale e quindi alla crescita di talenti.

Inoltre, nel caso specifico, la realizzazione del piano formativo ed il conseguente impatto positivo sul posto di lavoro hanno funzionato come strumento di fidelizzazione di nuovi clienti.

L'ascolto e la corretta interpretazione delle richieste dei potenziali committenti hanno infatti consentito di progettare e realizzare un percorso formativo in grado di dare risposte alle esigenze, di generare soddisfazione nel cliente e quindi di fidelizzarlo ed acquisirlo nel proprio portfolio ordini.

4.2 Considerazioni riepilogative

Nell'incontro avuto, il responsabile HR di Scai Lab ha evidenziato che per l'anno 2022 è prevedibile una crescita per il settore Software e le soluzioni ICT pari +7,6% nel 2022 mentre per i Servizi ICT in generale pari a +7,8%.

In un mercato caratterizzato da previsioni di crescita importanti, nonostante il contesto economico fortemente provato dalle attuali tensioni geo politiche, la strategia aziendale è rivolta ad espandere il proprio mercato, acquisire nuovi clienti ed incrementare i servizi tecnologici innovativi offerti.

In uno scenario generale che evidenzia la carenza di figure professionali sull'ICT, risorse umane aziendali con conoscenze, competenze e abilità in continuo aggiornamento sono indispensabili per competere e cogliere le opportunità ed i cambiamenti favoriti anche da programmi di investimento importanti come il PNRR.

In questo scenario, la formazione continua rappresenta un investimento fondamentale sull'asset risorse umane e si configura come momento di crescita dei singoli e dei team indispensabile per rispondere alle mutevoli esigenze dei clienti e quindi per fidelizzarli.

Scai Lab, anche attraverso le opportunità offerte da Fondimpresa, investe nella formazione con l'obiettivo di fidelizzare il proprio personale, farlo crescere, ampliarne le competenze, generare soddisfazione e dunque attaccamento all'azienda, ai suoi valori ed obiettivi.

Più volte è stato messo in evidenza come il gradimento espresso dai dipendenti e dai team al termine di un percorso formativo influenza e stimola positivamente il clima aziendale e quindi migliora la qualità delle relazioni e la capacità dei singoli di lavorare in Team per obiettivi e progetti.

5.CONCLUSIONI

5.1 Gli elementi e/o fattori che hanno influito positivamente sulla formazione

Ascolto attivo e corretta interpretazione delle richieste dei clienti, analisi puntuale dei fabbisogni formativi delle risorse umane coinvolte e identificazione del gap formativo, progettazione tailor made dei contenuti delle azioni formative in collaborazione con società di consulenza, scelta del docente, monitoraggio e verifica sul posto di lavoro degli apprendimenti, riunioni di allineamento per migliorare l'applicazione delle conoscenze acquisite, valorizzazione della formazione come tempo di crescita professionale e personale dei singoli e dei team.

Sono questi i fattori che hanno inciso sulla buona qualità dell'intervento formativo erogato e sulla sua efficacia.

Come già evidenziato, il Piano è stato concepito alla luce delle richieste di nuovi clienti di rafforzare nel Team di Sviluppo software le conoscenze necessarie per sviluppare web application moderne.

L'investimento in formazione è maturato dunque nell'ottica della strategia aziendale di ampliare il proprio segmento di mercato e fidelizzare sempre più i clienti.

La progettazione dei contenuti del percorso formativo è stata strettamente aderente a quanto richiesto ed alla necessità di colmare i gap formativi rilevati.

Le risorse umane formate sono state messe così nelle condizioni di arricchire il proprio bagaglio di competenze tecniche e di seguire con maggiore efficacia le linee di lavoro previste.

Un effetto indiretto positivo ha interessato anche i membri del team non formati che comunque lavorando in gruppo hanno acquisito maggiore consapevolezza sulle tecnologie utilizzate.

La rispondenza agli obiettivi aziendali delle conoscenze di base e degli aggiornamenti trasferiti ai partecipanti per sviluppare web application moderne è stato monitorato in fase di applicazione sul posto di lavoro una volta concluso il percorso formativo.

Questo ha consentito di pesare la qualità e l'efficacia della formazione svolta e di intervenire in caso di carenze o fragilità in fase di applicazione.

5.2 Le buone prassi formative aziendali

Dal confronto avuto con l'AD ed il Responsabile HR è emersa chiaramente una continua attenzione sulla crescita professionale delle proprie risorse umane ed un attento presidio del processo formativo, dalla fase di analisi dei fabbisogni fino alla verifica dell'applicazione pratica delle competenze acquisite.

L'impegno a progettare, realizzare e valutare l'efficacia della formazione è tanto più oneroso ed incalzante in un settore come quello dell'ICT che per sua natura si muove in un habitat dominato dalla costante evoluzione ed innovazione della tecnologia e quindi stimola continuamente il bisogno di formare.

Per Scai Lab investire in formazione rappresenta quindi un driver fondamentale che contribuisce a rispondere non solo alle richieste del mercato ma anche a generare a sua volta innovazione, nuovi servizi e prodotti.

Dall'incontro con il Management sono emerse alcune buone prassi formative che di seguito vengono sintetizzate.

Analisi del bisogno aziendale e del fabbisogno formativo. Con il Piano formativo erogato l'azienda ha inteso rispondere ad un fabbisogno formativo direttamente generato da specifiche richieste dei clienti. La necessità di offrire al committente risposte efficaci e rapide alla domanda di operare su web application moderne

ha motivato la progettazione e la realizzazione delle tre azioni formative. L'accurata fase di analisi dei bisogni dell'azienda, in funzione dell'obiettivo di acquisire e fidelizzare i clienti, e del fabbisogno formativo delle proprie risorse umane è fondamentale per progettare interventi mirati sulle competenze richieste e per fornire conoscenze applicabili in maniera diretta e concreta sul posto di lavoro ed in tempi compatibili con le richieste del mercato. (Risposta della formazione ai reali bisogni aziendali e delle persone. Apprendimenti immediatamente spendibili.)

Progettazione. L'avvio della fase di progettazione è stato accompagnato dal confronto tra consulenti, account manager e il team HR di Scai Lab. La compresenza di figure aziendali diverse nell'ambito di questa prima fase ha consentito di decodificare ed interpretare correttamente le richieste dei clienti, misurare lo stato delle conoscenze dei componenti del Team di lavoro, evidenziarne i gap formativi e dunque indirizzarsi verso la costruzione di programmi formativi studiati su misura e quindi adatti a rispondere concretamente alle esigenze dei componenti del Team e quindi agli obiettivi aziendali ed alle richieste dei committenti. (Coinvolgimento nella progettazione della formazione di diversi attori aziendali).

Docenza e Didattica. E' un aspetto rilevante che incide direttamente sulla concreta efficacia del corso. La scelta accurata del docente da parte dell'Azienda sostanzia non solo la volontà di selezionare un valido professionista capace di trasferire contenuti ma anche di approfondirne l'applicazione operativa e quindi di curare ogni elemento educativo utile a rendere quell'apprendimento una conoscenza da applicare. (Accurata selezione dei docenti e della metodologia didattica).

Verifica degli apprendimenti in esito alla formazione. Per misurare l'efficacia della formazione svolta, l'Azienda si è avvalsa di un sistema di monitoraggio e valutazione degli apprendimenti direttamente sul campo durante le attività. In particolare ha utilizzato un questionario diretto sia alle singole risorse formate, sia al team leader che al cliente per valutare l'esito della formazione. La pluralità dei soggetti coinvolti nella fase di verifica degli apprendimenti restituisce una fotografia dell'efficacia degli interventi formativi svolti, secondo prospettive diverse ed aiuta quindi a individuare eventuali disallineamenti su cui l'Azienda è poi intervenuta attraverso specifici incontri (Valutazione e misurazione condivisa e sul campo dei risultati).

Motivazione e soddisfazione delle risorse umane. E' emerso chiaramente dall'incontro con l'AD ed il Responsabile HR come l'Azienda interpreti la formazione non solo come un processo continuo funzionale agli obiettivi aziendali di crescita e consolidamento sul mercato ma anche come uno strumento utile ad alimentare la motivazione e la soddisfazione dei dipendenti e quindi a migliorare il clima aziendale. I talenti e le capacità delle singole risorse umane trovano nel momento formativo un habitat in cui crescere ed esprimersi. La formazione diventa quindi un vivaio in cui coltivare nuove competenze per la crescita dell'azienda ma anche per il progresso delle singole risorse coinvolte e per alimentare il senso di appartenenza all'azienda. L'aspetto della fidelizzazione delle risorse umane peraltro è particolarmente importante per un settore che in Italia soffre ancora di un'offerta di figure professionali non adeguata, in quantità e qualità, alla domanda. (Senso di appartenenza all'azienda e fidelizzazione delle risorse umane).

5.3 Conclusioni

Nel processo formativo adottato da Scai Lab emergono chiaramente le linee guida che ispirano le principali aree di attività.

L'analisi dei bisogni aziendali e dei fabbisogni formativi, in ragione delle richieste del cliente, la verifica puntuale dei gap formativi da superare, la progettazione coerente con i bisogni evidenziati e con la necessità di erogare apprendimenti immediatamente spendibili, la verifica delle conoscenze acquisite nella fase di applicazione delle stesse, il riallineamento dell'esperienza formativa alla luce delle incertezze o lacune emerse durante la fase di lavoro.

Lungo tutto il processo formativo emerge il coinvolgimento di diverse figure aziendali ed esterne in un sistema circolare che partendo dalle esigenze del cliente ne misura il soddisfacimento nella fase di verifica della effettiva ed efficace applicazione delle conoscenze acquisite.

Clienti, consulenti, account manager, responsabili HR, dipendenti in formazione: questi sono i protagonisti del processo formativo al termine del quale gli obiettivi da raggiungere sono l'acquisizione ed applicazione di nuove conoscenze per lo sviluppo di nuovi progetti, la crescita del senso di appartenenza all'Azienda dei componenti del Team di lavoro e naturalmente la fidelizzazione del cliente.

PARTE PRIMA

Conto di Sistema – Avviso 3/2018 Competitività- 2a scadenza - AVT/109/18II
TEAM – oTtimizzare i procEssi Aziendali per uno sviluppo coMpetitivo

1. INTRODUZIONE

L'azione formativa oggetto d'analisi, è inserita all'interno del piano Formativo T.E.A.M., - *oTtimizzare i procEssi Aziendali per uno sviluppo coMpetitivo*.

Il Piano formativo TEAM rappresenta una chiara risposta alle esigenze emergenti/latenti del tessuto piccolo-medio imprenditoriale calabrese, per molti aspetti sottosviluppato ma con chiare potenzialità da cogliere per favorire la crescita e il potenziamento delle realtà ancora poco competitive che aspettano di emergere.

Si è rivolto a 121 lavoratori e ha previsto il coinvolgimento di 22 aziende del territorio calabrese presentato a valere sull'Avviso 03/2018 del conto di sistema tra cui l'azienda PRA SERVICE SRL i cui fabbisogni formativi emersi si sono identificati nella seguente area tematica:

AREA - C - Digitalizzazione dei processi aziendali.

L'azione dal titolo ***I robot industriali: tecniche di programmazione e automazione dei processi produttivi*** si è focalizzata sullo sviluppo e sulla volontà di introdurre innovazione sostenuta da una fase di revisione e razionalizzazione dei processi.

La PRA SERVICE S.R.L. è un'azienda che si occupa di servizi alle imprese e il motivo di maggior interesse per l'azienda e per l'oggetto della formazione è scaturito dal voler concentrarsi sulla organizzazione snella dei processi produttivi e procedurali per incrementare l'aumento delle commesse.

L'azienda si è prefissata l'obiettivo generale di stimolare il coinvolgimento di tutto il personale in formazione verso il raggiungimento di obiettivi aziendali, promuovendo l'aggiornamento professionale e la valorizzazione delle persone come fattore chiave per il successo.

L'attività di analisi è stata svolta in relazione ai gap specifici delle competenze aziendali e alle esigenze di adeguamento e/o rafforzamento professionale, in coerenza con gli obiettivi e l'articolazione del Piano stesso, e in diretta connessione con le aree tematiche indicate nell'Avviso.

L'azione in oggetto di tipo interaziendale, inserita nell'ambito dell'area **C- Digitalizzazione dei processi aziendali**- ha previsto l'alternanza tra modalità aula e training on the job per un totale di 24 ore rivolta a tre dipendenti per un monte ore complessivo di 72 e ha programmato una prima fase dove sono stati definiti gli obiettivi e le logiche di intervento, una seconda fase dove si è provveduto a concretizzare più operativamente un cambiamento rispetto alle procedure lavorative.

2.STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore:

La PRA SERVICE S.R.L. è un'azienda di Settingiano (CZ) che si occupa di servizi alle imprese.

Nello specifico si occupa di consulenza e indagini di servizi relativi all'aggiornamento e cancellazioni in Banca Dati.

Nasce nel 2009 e negli ultimi anni ha investito molto in ricerca e sviluppo nei seguenti settori:

- sviluppo dell'Industry 4.0 per aziende di produzione;
- sviluppo del settore Human Resources;

L'azienda non si occupa solo di Amministrazione del Personale delle aziende clienti ma anche della progettazione di strategie di valorizzazione, valutazione e motivazione del personale, supporta le aziende nella definizione e applicazione del Modello Organizzativo 231, sviluppa anche attività di coaching e mentoring con l'aiuto di consulenti esterni e sviluppa strategie di Employer Branding e sviluppo del settore amministrativo / contabile.

La Praservice srl sta svolgendo, attraverso project team nuove attività anche in altri settori, quali lo sviluppo della normativa "Crisi Di Impresa" e la consulenza nel Bonus 110, lo sviluppo marketing e social media marketing per le aziende clienti.

La Praservice srl al suo interno ha un team che si occupa di sviluppare la strategia di marketing e di grafica per i clienti.

E' un'azienda in continua evoluzione ed ha un particolare punto di forza: accoglie l'incontro tra diverse generazioni, ha un capitale umano caratterizzato da Junior e Senior che collaborano verso una stessa vision e mission.

Questo consente all'azienda di sviluppare sempre nuovi progetti e aprirsi a nuovi modelli di gestione da proporre ai clienti.

2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione

La digitalizzazione dei processi aziendali intesa come applicazione della rivoluzione digitale al settore produttivo, ha l'obiettivo di ottimizzare l'efficacia di ogni attività rendendo l'azienda capace di evolversi e rimanere competitiva sul mercato.

Non si tratta solo delle tecnologie relative alla cosiddetta industria 4.0 e all'impiego di robot in sostituzione del lavoro manuale, ma riguarda anche lo sviluppo dell'intelligenza artificiale e delle implicazioni che ha per le aziende che come la Pra Service appartengono al mondo dei servizi, coinvolgendo professioni che sino a pochi anni fa sembravano immuni dalla minaccia tecnologica.

La tecnologia ha cambiato le competenze e le abilità richieste non solo per svolgere i nuovi lavori, ma anche per svolgere quelli che continueranno ad esistere.

In molti casi la volontà di introdurre innovazione è sostenuta da una fase di revisione e razionalizzazione dei processi: questo step fondamentale permette alle imprese di migliorare l'insieme strutturato dei cicli e funzioni aziendali, incrementando l'efficienza dei processi e la redditività complessiva dell'azienda.

2.3. Obiettivi aziendali e formazione erogata

La Pra Service ha ben capito che la trasformazione delle aziende verso il digitale è la più grande opportunità in termini di efficienza che oggi ha a disposizione l'impresa per riacquisire competitività a livello territoriale.

Oggi nelle aziende il processo di “digitalizzazione dei processi” viene molto spesso associato a quello di “automazione” ma l'azienda è consapevole del fatto che la trasformazione digitale non si ferma alla mera automazione: quando si digitalizza un processo, è necessario automatizzare il flusso di lavoro e al contempo migliorarlo.

La Digital Transformation in ambito aziendale può essere definita come il cambiamento prodotto dall'applicazione efficace e trasversale della tecnologia digitale (con soluzioni diverse in base alle proprie necessità) a tutte le aree e i processi di un'organizzazione, portando quindi anche un cambiamento nel modo di relazionarsi con i diversi stakeholder interni ed esterni.

Con il termine digitalizzazione aziendale si intende l'utilizzo di tecnologie e dati digitali per ottimizzare il business, trasformare i processi aziendali e creare un ambiente in cui le informazioni sono al centro del sistema.

In questo senso l'azienda ha voluto indirizzare la formazione. Al termine delle attività formative si dovrà dire: “abbiamo digitalizzato” e ciò deve voler dire che l'azienda è passata dalla carta alla gestione dei dati in digitale e dalla gestione dei documenti cartacei ai flussi di lavori automatizzati.

Il gradimento espresso dai partecipanti all'esperienza formativa è stato molto elevato in quanto di fondamentale importanza per sostenere i processi di cambiamento, sviluppare la qualità delle organizzazioni, la loro competitività e la loro capacità di garantire un ambiente di lavoro ricco e stimolante.

2.4 Considerazioni riepilogative

Il percorso formativo effettuato ha previsto un mix equilibrato di lezione frontale e training on the job. La metodologia d'aula ha avuto lo scopo di fornire le nozioni teoriche mentre il TOJ ha dato la possibilità di mettere in pratica quanto appreso in aula.

Tale approccio ha avuto un ottimo riscontro in termini di competenze tecnico-professionali e soprattutto in termini di partecipazione attiva dei lavoratori destinatari della formazione.

Automatizzare il processo produttivo e offrire alla clientela un più elevato tasso di qualità dei prodotti e dei servizi ha generato un notevole recupero di produttività in tutti i settori, e la semplificazione dei processi che ne è conseguita ha ridotto notevolmente il volume delle attività amministrative, consentendo un accesso ai documenti più rapido e immediato, e un vantaggio economico in termini di efficienza nella gestione.

La gestione del processo formativo ha coinvolto anche le parti sociali, con un approccio sempre positivo e in pieno spirito di collaborazione in cui si è condiviso la presentazione delle idee, la metodologia e con l'obiettivo di erogare i piani formativi a tutti i dipendenti.

Il piano formativo in esame è stato dunque condiviso e l'accordo è stato sottoscritto con le Organizzazioni sindacali territoriali, non essendoci rappresentanza diretta all'interno dell'azienda.

3. IL PIANO FORMATIVO

3.1. L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

L'obiettivo generale è stato quello di voler automatizzare le attività in modo da ridurre il lavoro umano e puntare sul miglioramento di alcuni importanti elementi relativamente soprattutto all'ottimizzazione dei tempi e, tra le altre cose, di gestire in modo approfondito mansioni e skill associate ai collaboratori e di assegnare percorsi formativi utili a colmare i gap di competenze.

Prima di ogni altra cosa è stato analizzato il contesto aziendale e di conseguenza individuati gli obiettivi dell'azienda.

L'analisi dei fabbisogni formativi è stata finalizzata alla formulazione di efficaci strategie di formazione e di realizzazione degli obiettivi organizzativi dell'azienda.

Lo scopo è stato quello di comprendere sia le necessità attuali e future di sviluppo della PRA SERVICE, sia il livello attuale e il livello atteso di competenze delle risorse professionali maggiormente interessate dal progetto aziendale.

Nel caso specifico è stata condotta attraverso la somministrazione di una intervista alla responsabile della gestione delle risorse umane e della formazione, attraverso la quale sono stati indicati i principali compiti/mansioni e il relativo livello di abilità richiesto per ogni ruolo professionale interessato ed è stato quindi possibile rilevare la natura del fabbisogno aziendale.

Attraverso la rilevazione delle esigenze formative ci si è fermati a riflettere sull'operato aziendale e a conoscere meglio l'impresa e il settore in cui opera.

Durante l'attività di analisi è emersa la volontà di introdurre innovazione sostenuta da una fase di revisione e razionalizzazione dei processi: questo step è stato fondamentale perché ha permesso all'azienda di migliorare l'insieme strutturato dei cicli e funzioni aziendali, incrementando l'efficienza dei processi e la redditività complessiva dell'azienda.

3.2. Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti

La formazione realizzata nell'azienda PRA SERVICE con l'Avviso 03/2018 ha avuto l'obiettivo di produrre vantaggi dal punto di vista organizzativo, tecnico e ovviamente economico.

Ci si è concentrati sulla copertura dei gap di competenze rilevati durante l'analisi dei fabbisogni formativi, è stata richiesta l'acquisizione di una nuova consapevolezza tecnologica e nuove competenze che consentissero al personale destinatario della formazione maggiore prontezza e velocità di scambi, anche di informazioni e di interagire con il software gestionale nonché di superare l'utilizzo dei documenti cartacei per un'economia che richiede l'utilizzo di nuove tecnologie che hanno facilitato la condivisione delle informazioni tra i diversi attori e quindi hanno reso visibili i benefici e i risultati che nascono da una coordinazione e da un'integrazione ben orchestrata.

L'innovazione prodotta in azienda ha avuto un notevole impatto in azienda richiedendo una forte spinta motivazionale specie tra i dipendenti "senior" per i quali è stato richiesto uno sforzo iniziale maggiore in termini di impiego coordinato di soluzioni tecnologiche e approccio con l'automazione.

Le operazioni di verifica dell'apprendimento dei partecipanti sono state svolte su tutte le azioni formative di durata superiore a 24 ore, compresa quella oggetto della presente valutazione.

Nello specifico sono stati formulati test di valutazione finale, a risposta multipla dove il livello di apprendimento è risultato più che soddisfacente e dove la votazione ottenuta ha avuto una media ben superiore al 7 (all'interno di una votazione da 1 a 10)

La formazione erogata ha previsto peraltro il rilascio di certificazione delle competenze acquisite dai partecipanti e rilasciate in linea con le indicazioni contenute nel D.M. 30/06/2015 a tutti i discenti che sono stati valutati validi e idonei

Quindi ottimo riscontro da parte degli allievi relativamente alla qualità della formazione elevata e nonostante le poche ore di corso (solo 24) è emersa la volontà di procedere con nuovi step formativi per aumentare il livello di conoscenze e competenze.

Durante l'intervista è emerso più volte, la ferma volontà di voler proseguire questo percorso, evidenziando come Fondimpresa si sia rivelato un ottimo strumento per facilitare e incentivare l'approccio verso la formazione.

3.3. Considerazioni riepilogative

L'attività formativa organizzata dalla Pra Service attraverso il piano di Fondimpresa, nell'ambito del Conto di Sistema, ha pienamente evidenziato il valore della formazione quale strumento per raggiungere gli obiettivi strategici dell'impresa e superare i "limiti" strutturali, avviando una trasformazione aziendale nell'ambito dell'automazione e della digitalizzazione al fine di migliorare velocità, qualità ed efficienza dei prodotti.

Tale contesto di innovazione, reso più complesso, come già ripetuto, dall'introduzione della tecnologia digitale ha imposto peraltro un nuovo approccio anche verso la formazione, dovendo l'azienda rispondere ad inediti fabbisogni emersi.

Aumentare le conoscenze digitali per stare al passo coi tempi, questa la parola d'ordine!

Bisogna necessariamente sottolineare quanto emerso dall'intervista sul fronte dei cambiamenti nelle attività lavorative dei partecipanti: tutti hanno acquisito una notevole e maggiore autonomia partecipando in maniera più attiva ai processi di innovazione.

E' stato incontestabile come e quanto l'efficacia della formazione sia stata "rivoluzionaria" in termini di competenze richieste.

4. L'impatto della formazione

4.1 L'impatto della formazione

Nell'apprendimento la motivazione è stato un atteggiamento fondamentale ai fini del successo del percorso formativo ed è stata individuata nella capacità e nella tendenza delle persone ad apprendere rivolta al raggiungimento degli obiettivi personali e professionali.

In questa fase, l'oggetto della valutazione è stato il miglioramento delle competenze, abilità e capacità ottenute a seguito della partecipazione al progetto formativo.

Tutto quanto finora descritto è emerso peraltro dalle percentuali di superamento delle prove di verifica dell'apprendimento che ha offerto un quadro completo sull'efficacia che l'iniziativa ha avuto sui discenti in termini di apprendimento dei temi trattati.

Un atteggiamento di supporto e di collaborazione tra i diversi elementi che hanno partecipato alla realizzazione del processo formativo

- la qualità della didattica;
- gli strumenti didattici utilizzati;
- l'organizzazione complessiva del percorso formativo;
- il materiale didattico utilizzato;
- il clima d'aula;
- la motivazione ad apprendere

Ottimo livello di apprendimento come si evince dalle percentuali di superamento delle prove di verifica dell'apprendimento già prima evidenziate.

4.2 Considerazioni riepilogative

La valutazione della formazione è il momento in cui se ne misurano gli effetti.

Un processo di valutazione completo insiste su quattro livelli:

1. Gradimento dei partecipanti
2. Apprendimento dei partecipanti;
3. Cambiamenti nei comportamenti;
4. Miglioramento dell'organizzazione.

I risultati ottenuti dai test di apprendimento si attestano su un valore medio superiore all'80%.

Tale dato conferma che gli argomenti trattati sono stati divulgati in modo chiaro e semplice per facilitarne la comprensione e sono risultati interessanti e assimilati nel modo giusto.

Non da sottovalutare il miglioramento nell'interazione con i colleghi e la capacità di lavorare in gruppo: la formazione altamente innovativa, sebbene svolta in poche ore, ha comunque consentito di sperimentare modalità di lavoro alternative contribuendo indubbiamente e inevitabilmente a favorire il benessere organizzativo.

5. Conclusioni

5.1 Gli elementi e/o fattori che hanno influito positivamente sulla formazione

Una formazione efficace, ancor prima di fornire risultati tangibili, sortisce alcuni importantissimi effetti per gli impiegati.

In prima istanza il dipendente sarà molto più sicuro e consapevole di ciò che fa, arrivando a trovare in autonomia processi di lavoro più agili e snelli. Da quanto emerso con l'intervista del responsabile delle risorse umane, nonché della formazione, si è rilevato quanto la formazione svolta abbia aiutato fortemente l'acquisizione di nuove metodologie e tecnologie.

La formazione erogata è risultata estremamente efficace ed ha dotato i discenti delle conoscenze, competenze e degli strumenti e relative tecniche che sin da subito hanno portato benefici e miglioramenti nella quotidianità del lavoro.

5.2 Le buone prassi formative aziendali

Nella PRA SERVICE SRL, sostenuti da un mercato competitivo e in continua evoluzione, la formazione assume un ruolo importantissimo, perché è uno strumento attraverso il quale ogni dipendente potrà accrescere le proprie competenze e rispondere al meglio alle nuove e frequenti esigenze personali ed aziendali che si presenteranno, partecipando attivamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Nello specifico possiamo considerare una buona pratica, in primis la rilevazione continua dei propri fabbisogni formativi determinata dai propri gap professionali e lo sfruttamento delle competenze acquisite come un punto di partenza per migliorarsi e per migliorare il lavoro di squadra, aumentando il senso di appartenenza aziendale e per superare eventuali attriti e contrasti, per il raggiungimento di obiettivi comuni, costruendo buone relazioni e interazioni tra i dipendenti.

Elementi caratterizzanti rilevati: come spesso ribadito, in assoluto “il superamento” del cartaceo, con la relativa introduzione di un forte stravolgimento positivo culturale;

- l'aumento della crescita professionale in termini di approfondimento delle competenze acquisite
- il cambiamento in termini di approccio nella gestione del lavoro
- l'utilizzo della strumentazione introdotta dall'innovazione digitale anche per monitorare gli obiettivi di crescita individuali, così come l'effettiva applicabilità della formazione erogata.

5.3 Conclusioni

Tutti gli obiettivi prefissati in fase progettuale sono stati ampiamente raggiunti così come tutti i nuovi obiettivi nati in itinere.

La percezione dell'efficienza/efficacia è emersa non solo attraverso un feedback immediato ma anche nel succedersi delle lezioni e nella loro articolazione, così come nell'ambito dei momenti di confronto-dibattito tra i discenti, di riflessione e segnalazione di bisogni, sia in fase iniziale che in itinere.

La soddisfazione emersa dalla socializzazione-condivisione dei passaggi fondamentali tra i discenti, promossa dal docente evidenziandone gli aspetti-chiave, ha inquadrato il corso in una prospettiva di miglioramento della qualità professionale.