

Storie di Formazione 2021

AZIENDA: DIMSPORT S.R.L.

AMBITO TEMATICO STRATEGICO: *Competitività*

TITOLO: Digitalizzazione e formazione

Storie di Formazione 2021

Autrice: Teresa Contaldo

Codice Piano Formativo: 219669

Titolo del Piano: NEON-Nuove Evoluzioni per Orizzonti Innovativi

Storie di Formazione 2021
INDICE

CAPITOLO 1 – INTRODUZIONE	4
CAPITOLO 2 –STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA	5
2.1 – Breve profilo dell’azienda e del settore	5
2.2 – Orientamenti strategici e processi di innovazione	6
2.3 – Obiettivi aziendali e ruolo della formazione	7
2.4 – Considerazioni riepilogative	8
CAPITOLO 3 – LA GESTIONE DEL PROCESSO FORMATIVO	8
3.1 – L’analisi del fabbisogno, metodologie e risultati	8
3.2-Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti	9
3.3 – Considerazioni riepilogative	10
CAPITOLO 4 - L’IMPATTO DELLA FORMAZIONE	10
4.1 – L’impatto della formazione	10
4.2 - Considerazioni riepilogative	11
CAPITOLO 5 – CONCLUSIONI	11
5.1 – Gli elementi e i fattori che hanno influito positivamente sulla formazione	11
5.2 – Le buone prassi formative aziendali	12
5.3 – Conclusioni	13
BIBLIOGRAFIA	15
SITOGRAFIA	15
Allegato A - SCHEDA SINTETICA	16

Storie di Formazione 2021

CAPITOLO 1 – INTRODUZIONE

Da trent'anni Dimsport SRL è sinonimo di tuning elettronico per il settore Automotive nel mondo: una linea hi-tech completa e modulare che comprende sistemi professionali per la gestione delle mappe di funzionamento del motore (linea Race), moduli aggiuntivi (linee Rapid e Rapid Bike) e banchi prova potenza (linea Dyno).¹ Il progetto di intervento ha contemplato:

- L'implementazione di un sistema digitale in grado di supportare efficacemente il processo di programmazione e pianificazione aziendale, al fine di sviluppare e accelerare le strategie produttive e commerciali finalizzate all'incremento di produttività e competitività;
- Lo sviluppo della digitalizzazione delle attività e dei flussi informativi, al fine di accrescere il sistema informativo e di comunicazione con il mercato;
- L'introduzione della digitalizzazione nei processi e attività del marketing in grado di supportare efficacemente la gestione di nuove tecniche di controllo di gestione (gestione contabilità analitica, costi industriali...)².

Il piano formativo oggetto del presente monitoraggio è il seguente:

219669- NEON-Nuove Evoluzioni per Orizzonti Innovativi-. Questo progetto intervento prende il via dalla necessità, da parte della direzione, di orientare sempre di più l'organizzazione aziendale verso una significativa implementazione della digitalizzazione dei processi aziendali e, in particolar modo, verso la gestione integrata del marketing e del sistema informativo .

Il piano ha avuto una durata di 24 ore ed ha previsto l'alternarsi di lezioni in aula e training on the job.

Tabella 1 Azioni formative previste³

PIANO	Titolo Azione	Territorio	N°lavoratori	Ore Corso	Tematica Formativa
219669	Digitalizz.sist.inf. e gestionale az.	Alessandria	3	24	Informatica

¹ www.dimsport.it/it/extra/

² Pag.27 Formulario di presentazione del piano formativo-TITOLO: NEON-Nuove Evoluzioni per Orizzonti Innovativi

³ La tabella è realizzata dal file Campione estratto da Fondimpresa ed è integrato, ove necessario, dalle informazioni contenute nei piani formativi e nelle relazioni finali. I campi contrassegnati con "nd" sono campi rilevati dai formulari dei piani formativi.

Storie di Formazione 2021
CAPITOLO 2 –STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA
2.1 – Breve profilo dell’azienda e del settore⁴

Da trent’anni Dimsport SRL è sinonimo di tuning elettronico per il settore Automotive nel mondo: una linea hi-tech completa e modulare che comprende sistemi professionali per la gestione delle mappe di funzionamento del motore (linea Race), moduli aggiuntivi (linee Rapid e Rapid Bike) e banchi prova potenza (linea Dyno).⁵

L’azienda Dimsport SRL produce strumenti per la mappatura della centralina elettronica in dotazione alle auto ed alle moto; il punto di forza è la gamma di servizi in grado di soddisfare tutte le esigenze della clientela, dalla formazione specializzata all’assistenza post-vendita. Opera nei mercati di tutto il mondo ed ha sei sedi nel mondo: due in Italia, una in Spagna, Stati Uniti, Costa Rica e Brasile. Il settore è quello tuning ed è in costante aumento, tanto da non aver subito danni dall’emergenza Covid, con un fatturato continuamente in crescita. Nonostante operi in un mercato di nicchia la richiesta è varia e negli ultimi anni, durante i quali il settore dell’automobile ha subito un calo notevole, questa realtà aziendale è riuscita a svilupparsi e a crescere senza subire discese o particolari cali.

La concorrenza è tanta e si può definire anomala, nel senso che spesso si collabora lavorativamente con i competitors; ad ogni modo Dimsport SRL è leader di mercato e mantiene il suo posizionamento grazie anche agli ingenti investimenti in innovazione tecnologica del settore auto e all’attenzione che dedica al sistema della formazione continua; occupandosi di assistenza tecnica per i fruitori dei suoi prodotti, deve dare anche delle risposte al cliente che ha dei problemi e lo può fare avendo la sempre aggiornata conoscenza degli sviluppi del settore.

La mission è quella di ‘arrivare prima degli altri’ ed è perseguibile solo rimanendo allineati con il mercato e stando attenti a tutto ciò che ruota intorno a questo.

I punti di forza sui quali l’azienda Dimsport SRL punta sono sette:

- Un’offerta completa, capace di coprire tutti i mezzi presenti su mercato: la Tuning Line è il fiore all’occhiello di questa realtà, grazie alle applicazioni della gamma Race e Rapid;
- Le piattaforme tecnologiche realizzate nel corso degli anni, che hanno permesso di sviluppare tool e soluzioni concrete per i professionisti del tuning, per supportare qualsiasi richiesta di ricalibrazione dei parametri di gestione del funzionamento di motori benzina, diesel e gas;
- Garanzia dell’assistenza post-vendita per l’intera vita del prodotto: questo perché l’azienda crede nella qualità delle sue piattaforme ed è specializzata per supportare qualunque problematica;
- Il tocco magico che può aiutare il cliente a ingranare una marcia in più: si offre ai professionisti anche un supporto di marketing per valorizzare i servizi da proporre al cliente finale;
- Una softwarehouse integrata in azienda, che permette di sviluppare soluzioni su misura per i diversi progetti del gruppo, ma che consente anche di seguire le priorità dei clienti;
- Una piattaforma di formazione chiamata Dimsport Training . I corsi, modulari e multilivello, vengono svolti sia in Dimsport che presso la sede del cliente, ma anche in occasioni speciali come eventi e fiere.
- Le soluzioni accontentano tutti: dall’utente privato al tuner, master o slave, fino al manager che gestisce una rete di clienti. Ma anche enti professionali e istituti si avvalgono dei loro prodotti per scopi di analisi, ricerca e formazione.

⁴ www.dimsport.it/it/extra/

⁵ www.dimsport.it/it/extra/

Storie di Formazione 2021

Le tappe che hanno caratterizzato la storia di questa azienda sono le seguenti:

- 1991: a Camino (AL) nasce Dimensione Sport
- 1995: i primi moduli aggiuntivi Rapid per auto, trattori, camion, barche
- 2000: tre nuove sedi in USA, Spagna e Costa Rica
- 2004: moduli aggiuntivi e accessori Rapid Bike
- 2005: La famiglia di prodotti Dyno
- 2012. Sede di Serralunga di Crea
- 2013: Dimsport Sud America
- 2016: Dimsport North America
- 2018: Dimsport Centro America

2.2 – Orientamenti strategici e processi di innovazione

Gli obiettivi strategici verso i quali si orienta l'azienda sono i seguenti:

- Espansione: l'azienda punta alla nascita di nuove sedi in paesi strategici; nei prossimi anni sarà importante creare nuove sedi commerciali e non produttive, la più imminente è quella in Messico per essere maggiormente presenti e capillari;
- Innovazione di prodotto: per Dimsport SRL è importante investire in questo per riuscire a fare sua la tecnologia dei modelli elettrici avendo per anni lavorato con i motori diesel;
- Innovazione organizzativa e miglioramento qualità prodotto/processo: le nuove sedi sulle quali l'azienda punta, comportano uno sviluppo ed un'innovazione nell'organizzazione; la volontà di approcciare il mondo dell'elettrico richiede il potenziamento della qualità dei prodotti e dei processi annessi;
- Internazionalizzazione: scegliere di investire in paesi stranieri per rendere più capillare l'alto livello tecnologico e l'offerta dei servizi delinea la volontà di non fermarsi e di puntare sempre al massimo in un mercato concorrenziale; mantenere la posizione di leader richiede di essere in continuo movimento.

Alcuni prodotti che l'azienda vende rientrano nel piano 4.0, ma sono state anche acquistate tecnologie che rientrano nella filosofia 4.0 per poter essere sempre all'avanguardia:

- Sistemi robotizzati: per un cliente è stato acquistato un sistema robotizzato di posa sigillante;
- Automazione magazzino: attraverso questo avviene la gestione della qualità e delle giacenze; esiste un software che segue tutto: dai dati dei prodotti a quelli relativi ai dipendenti. Tutto ciò si riverbera positivamente sul rapporto prezzo /produzione, sulla qualità e sulla totalità della realtà aziendale;
- EDI: rappresenta lo standard di lavorazione nel processo commerciale; in Dimsport SRL ogni bolla o ordine ha tracciabilità;
- MES (Manufacturing Execution System): è un sistema informatizzato che gestisce e controlla la funzione produttiva di un'azienda attraverso lo scambio elettronico dei dati. Il software, per ogni pezzo fatto, indica il costo finale del prodotto; è un sistema molto completo ed articolato ed ogni parte che lo compone assolve ad un compito specifico;

L'investimento ingente in tecnologia all'avanguardia rappresenta il fiore all'occhiello; l'azienda è certificata ISO 9001:2015 per il sistema di gestione della qualità e, dal 2018, c'è l'obbligo di controllare le lavorazioni per un miglioramento continuo, obbligo che si coniuga perfettamente alla politica aziendale rappresentandone l'obiettivo primario. Il mercato sta facendo salti in avanti verso le auto elettriche e

Storie di Formazione 2021

Dimsport si sta adeguando a questa evoluzione, ma l'attenzione è a 360 gradi e le tematiche oggetto di attenzione sono diverse, ad esempio l'ambiente e le competenze del personale.

2.3 – Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

In una realtà nella quale l'obiettivo primario è 'arrivare per primi', la formazione diventa elemento fondante ed intrinsecamente legato alla crescita continua e al mantenimento degli elevati standard raggiunti.

Il piano in oggetto 219669- **NEON-Nuove Evoluzioni per Orizzonti Innovativi**- è nato perché l'azienda ha individuato i processi prioritari che occorre qualificare in modo urgente per il proprio vantaggio competitivo, con la collaborazione di consulenti tecnici di riferimento. A fronte degli obiettivi di miglioramento e innovazione evidenziati dal piano di sviluppo dell'azienda, si è definito di strutturare un piano di intervento mirato per lo sviluppo integrato di un sistema digitale finalizzato al sistema informativo e alle attività di marketing. Le domande che è andato a soddisfare sono state le seguenti:

- pianificazione e controllo di gestione in un sistema integrato digitale
- tecniche di analisi di bilancio ed elementi di contabilità analitica
- identificazione delle caratteristiche e della struttura del budget aziendale generale e degli indicatori degli obiettivi
- integrazione delle funzionalità del software con la ricerca e la selezione dei flussi informatici da utilizzare per l'attività di analisi.

Digitalizzare processi e documenti sta diventando sempre più un'interessante leva di business, in grado di offrire vantaggi in termini di efficienza, sviluppo e riduzione dei costi. I primi vantaggi quantificabili con l'adozione di un processo di digitalizzazione sono indubbiamente una rinnovata efficienza operativa, che aumenterà con il crescere della mole dei documenti trattati, un risparmio sui materiali, nuova disponibilità di spazi e risorse (archivio) e un notevole economia nei tempi impiegati per le singole operazioni, a cui si affiancano vantaggi intangibili quali miglior servizio offerto, tempistiche ridotte su tutti i livelli, pieno controllo e possibilità di analisi dei singoli processi. Grazie al protocollo informatico e alla gestione documentale digitale, le risorse possono essere dirottate verso aree più produttive del business. In sintesi, dematerializzazione e agilità risultano essere due perni essenziali per una strategia di competitività nel mercato di riferimento.

Il principale vantaggio competitivo atteso era quello di superare la concorrenza sotto il profilo della qualità, senza incidere in maniera pesante sui costi di progettazione, produzione e commercializzazione.⁶

I vantaggi che sono conseguiti dal piano in oggetto sono stati notevoli; avendo introdotto un nuovo gestionale con una versione aggiornata del software, era necessario che venisse colmato il gap delle competenze legate al suo utilizzo. Questo è stato il punto di partenza, in seguito al quale sono state sviluppate altre tematiche relative allo sviluppo delle procedure come ad esempio il caricamento del materiale.

Le figure professionali coinvolte sono state i tecnici e gli impiegati del magazzino e dell'area commerciale: gli obiettivi che erano stati prefissati sono stati raggiunti, ma non è un risultato definitivo perché Dimsport SRL ha continuamente nuove necessità e possibilità di miglioramento e le vuole sfruttare.

All'interno dell'organico non sono presenti i sindacati, ma ci sono i rappresentanti dei lavoratori che sono sempre presenti e vengono coinvolti in qualunque decisione.

⁶ Pag.27 Formulario di presentazione del piano formativo-TITOLO: NEON-Nuove Evoluzioni per Orizzonti Innovativi
DIMSPORT SRL

Storie di Formazione 2021

2.4 – Considerazioni riepilogative

Da trent'anni Dimsport SRL è sinonimo di tuning elettronico per il settore Automotive nel mondo: una linea hi-tech completa e modulare che comprende sistemi professionali per la gestione delle mappe di funzionamento del motore (linea Race), moduli aggiuntivi (linee Rapid e Rapid Bike) e banchi prova potenza (linea Dyno). L'azienda Dimsport SRL produce strumenti per la mappatura della centralina originale; il punto di forza è la gamma di servizi in grado di soddisfare tutte le esigenze della clientela, dalla formazione specializzata all'assistenza post-vendita. Opera nei mercati di tutto il mondo ed ha sei sedi nel mondo: due in Italia, una in Spagna, Stati Uniti, Costa Rica e Brasile. Il settore è quello tuning ed è in costante aumento, tanto da non aver subito danni dall'emergenza Covid, con un fatturato continuamente in crescita.

L'investimento ingente in tecnologia all'avanguardia rappresenta il fiore all'occhiello; l'azienda è certificata ISO 9001:2015 per il sistema di gestione della qualità, dal 2018, c'è l'obbligo di controllare le lavorazioni per un miglioramento continuo, obbligo che si coniuga perfettamente alla politica aziendale rappresentandone l'obiettivo primario. Il mercato sta facendo salti in avanti verso le auto elettriche e Dimsport si sta adeguando a questa evoluzione, ma l'attenzione è a 360 gradi e le tematiche oggetto di attenzione sono diverse, ad esempio l'ambiente e le competenze del personale.

Il piano in oggetto 219669- **NEON-Nuove Evoluzioni per Orizzonti Innovativi**- è nato perché l'azienda ha individuato i processi prioritari che occorre qualificare in modo urgente per il proprio vantaggio competitivo, con la collaborazione di consulenti tecnici di riferimento. A fronte degli obiettivi di miglioramento e innovazione evidenziati dal piano di sviluppo dell'azienda, si è definito di strutturare un piano di intervento mirato per lo sviluppo integrato di un sistema digitale finalizzato al sistema informativo e alle attività di marketing.

Le figure professionali coinvolte sono state i tecnici e gli impiegati del magazzino e dell'area commerciale e gli obiettivi che erano stati prefissati sono stati raggiunti, ma non è un risultato definitivo perché Dimsport SRL ha continuamente nuove necessità e possibilità di miglioramento e le vuole sfruttare.

All'interno dell'organico non sono presenti i sindacati, ma ci sono i rappresentanti dei lavoratori che sono sempre presenti e vengono coinvolti in qualunque decisione.

CAPITOLO 3 – LA GESTIONE DEL PROCESSO FORMATIVO

3.1 – L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

L'azienda ha un rapporto con l'ente attuatore che definisce storico; tendenzialmente viene stilato un piano formativo annuale rispetto all'analisi del fabbisogno, c'è un contatto diretto con il responsabile della formazione ed il responsabile del personale, i quali indicano all'ente le esigenze emerse e le priorità.

L'ente attuatore utilizza come modalità di rilevazione l'intervista diretta e, prima dell'avvio del piano, organizza degli incontri in cui coinvolge: i docenti, i responsabili aziendali e l'ente, per la microprogettazione ed il successivo avvio dei corsi. In Dimsport SRL l'esigenza di formare il personale sulle procedure di digitalizzazione e sul gestionale che supporta l'azienda, è costante in quanto il software è stato creato ad hoc per l'azienda e viene continuamente implementato e migliorato. In seguito al piano oggetto di monitoraggio 219669- **NEON-Nuove Evoluzioni per Orizzonti Innovativi**-sono emerse nuove esigenze che sono state sviluppate nel piano successivo, con l'inserimento di altre attività.

Durante l'incontro per la microprogettazione emergono le priorità formative che non si erano preventivate, e, se c'è la disponibilità di nuovi avvisi, vengono inserite nella programmazione successiva o, in alternativa,

Storie di Formazione 2021

su Conto Formazione. Nell'ultimo periodo a causa della pandemia che ci ha colpiti, si è dovuto mettere uno stop alla formazione perché l'azienda non propende troppo per i corsi in remoto.

Le priorità che hanno guidato la scelta dei piani vedono in primis la digitalizzazione legata al gestionale aziendale; la preparazione di chi lo utilizza deve essere al passo con le continue implementazioni. L'aggiornamento del programma ha permesso di approfondire il concetto di controllo dei processi, avendo maggiore automatismo e ciò riverbera positivamente anche sulle aziende che collaborano con Dimsport SRL. Capita sporadicamente che l'azienda attinga a fonti diverse da Fondimpresa, solo in caso di necessità urgenti. Le figure professionali coinvolte sono state i tecnici e gli impiegati del magazzino e dell'area commerciale e gli obiettivi che erano stati prefissati sono stati raggiunti ma, come già sottolineato, non è un risultato definitivo perché Dimsport SRL ha continuamente nuove necessità e possibilità di miglioramento e le vuole sfruttare. Sono state individuate le risorse che necessitavano di colmare importanti gap formativi; l'azienda controlla interamente le esigenze dei dipendenti e le loro qualifiche ed i discenti vengono scelti perseguendo l'unico obiettivo del miglioramento.

3.2-Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti

La progettazione del percorso formativo è stata coerente rispetto a quanto preventivamente stabilito; gli obiettivi erano già definiti ed era necessario che i lavoratori scelti ne prendessero parte. E' rimasto il desiderio di proseguire questo progetto viste le continue necessità relative alla digitalizzazione, ma non si è ancora giunti al definitivo del progetto aziendale che si è stabilito, cioè saper gestire il software del gestionale.

Avendo come policy la programmazione cucita sulle effettive esigenze aziendali, è molto difficile che vi siano dei cambiamenti in corso d'opera e per il piano oggetto di monitoraggio non è avvenuto: si era già a conoscenza che ci sarebbe stata una nuova implementazione.

Un aspetto importante per Dimsport SRL è presentarsi ai docenti affinché questi possano comprendere bene la realtà aziendale, per adattarsi e per coglierne pienamente le effettive necessità; viene mostrato loro il modo di lavorare dell'azienda e la modalità di utilizzare il gestionale, per rendere l'intervento formativo il più utile ed efficace possibile; questo scambio con i formatori risulta agevole e facilitante.

Per il piano in oggetto 219669- NEON-Nuove Evoluzioni per Orizzonti Innovativi- le metodologie richieste dall'azienda non sono state solo teoriche, ma hanno contemplato anche il training on the job, che prevede l'affiancamento del lavoratore, per maggiore flessibilità e praticità.

Avendo con l'ente attuatore un rapporto storico, il lavoro viene fatto a braccetto e per la scelta dei docenti, essendo un settore di nicchia, sono seguite due metodologie:

L'individuazione e la scelta sono fatte dall'azienda con il consulente del piano formativo, che segue la microprogettazione.

Laddove l'azienda non ha figure competenti, l'ente che collabora con centri di ricerca ed Università, invia all'azienda i CV dei professionisti in linea con le esigenze rilevate con i quali viene fatto un colloquio conoscitivo e, una volta trovata la risorsa, si attiva il percorso formativo.

Per il piano in oggetto i docenti sono stati coloro che gestiscono il software.

Quando si struttura un piano si devono tenere in considerazione molteplici variabili, tra queste le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda che in una realtà come questa assumono un peso importante. Ci si accorda con il docente in termini di date ed orari per calendarizzare ogni singola azione e, nel caso in cui ci fosse necessità di uno spostamento, ciò non deve rappresentare un problema; l'ente in oggetto offre flessibilità non mettendo paletti perché consapevole che gli imprevisti possono presentarsi: è infatti accaduto che si dovessero ricalendarizzare delle lezioni.

Storie di Formazione 2021

A fine corso, per rilevare il gradimento, l'ente somministra dei questionari agli allievi e al responsabile dell'azienda ed in questo caso il livello è stato molto alto; la funzionalità della formazione è stata efficace ed elevata, non ci sono state difformità rispetto ai patti iniziali e, fondamentale, è stata proficua per il lavoro.

Essendo stato un corso anche teorico, il docente ha predisposto un test di valutazione mentre per la parte pratica l'acquisizione dell'apprendimento è stata oggettiva e tangibile e si è vista nell'approccio quotidiano al lavoro.

L'azienda ha un sistema di gestione interna per valutare le competenze dei dipendenti che vengono segnate sul registro del personale e sono soggette ad azioni correttive, preventive, di non conformità; attraverso questo strumento si valutano i miglioramenti dei lavoratori.

3.3 – Considerazioni riepilogative

L'azienda ha un rapporto con l'ente attuatore che definisce storico, tendenzialmente viene stilato un piano formativo annuale rispetto all'analisi del fabbisogno, c'è un contatto diretto con il responsabile della formazione ed il responsabile del personale, i quali indicano all'ente le esigenze emerse e le priorità.

L'ente attuatore utilizza come modalità di rilevazione l'intervista diretta e, prima dell'avvio del piano, organizza degli incontri in cui coinvolge: i docenti, i responsabili aziendali e l'ente, per la microprogettazione ed il successivo avvio dei corsi. In Dimsport SRL l'esigenza di formare il personale sulle procedure di digitalizzazione e sul gestionale che supporta l'azienda è costante in quanto il software è stato creato ad hoc per l'azienda e viene continuamente implementato e migliorato. In seguito al piano oggetto di monitoraggio 219669- NEON-Nuove Evoluzioni per Orizzonti Innovativi-sono emerse nuove esigenze che sono state sviluppate nel piano successivo, con l'inserimento di altre attività.

Le priorità che hanno guidato la scelta del piano vedono in primis la digitalizzazione legata al gestionale aziendale: la preparazione di chi lo utilizza deve essere al passo con le continue implementazioni. L'aggiornamento del programma ha permesso di approfondire il concetto di controllo dei processi, avendo maggiore automatismo e ciò riverbera positivamente anche sulle aziende che collaborano con Dimsport SRL. L'azienda ha un sistema di gestione interna per valutare le competenze dei dipendenti che vengono segnate sul registro del personale e sono soggette ad azioni correttive, preventive, di non conformità; attraverso questo strumento si valutano i miglioramenti dei lavoratori.

CAPITOLO 4 - L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE

4.1 – L'impatto della formazione

Il piano in oggetto 219669- NEON-Nuove Evoluzioni per Orizzonti Innovativi- è nato perché l'azienda ha individuato i processi prioritari che occorreva qualificare in modo urgente per il proprio vantaggio competitivo, con la collaborazione di consulenti tecnici di riferimento. A fronte degli obiettivi di miglioramento e innovazione evidenziati dal piano di sviluppo dell'azienda, si è definito di strutturare un piano di intervento mirato per lo sviluppo integrato di un sistema digitale finalizzato al sistema informativo e alle attività di marketing.

Digitalizzare processi e documenti sta diventando sempre più un'interessante leva di business, in grado di offrire vantaggi in termini di efficienza, sviluppo e riduzione dei costi. I primi vantaggi quantificabili con l'adozione di un processo di digitalizzazione sono indubbiamente una rinnovata efficienza operativa, che aumenterà con il crescere della mole dei documenti trattati, un risparmio sui materiali, nuova disponibilità di spazi e risorse (archivio) e un notevole economia nei tempi impiegati per le singole operazioni, a cui si

Storie di Formazione 2021

affiancano vantaggi intangibili quali miglior servizio offerto, tempistiche ridotte su tutti i livelli, pieno controllo e possibilità di analisi dei singoli processi. Grazie al protocollo informatico e alla gestione documentale digitale, le risorse possono essere dirottate verso aree più produttive del business. In sintesi, dematerializzazione e agilità risultano essere due perni essenziali per una strategia di competitività nel mercato di riferimento.

Il principale vantaggio competitivo atteso era quello di superare la concorrenza sotto il profilo della qualità, senza incidere in maniera pesante sui costi di progettazione, produzione e commercializzazione.

Le figure professionali coinvolte sono state i tecnici e gli impiegati del magazzino e dell'area commerciale e gli obiettivi che erano stati prefissati sono stati raggiunti, ma non è un traguardo definitivo perché Dimsport SRL ha continuamente nuove necessità e possibilità di miglioramento e le vuole sfruttare. Le metodologie richieste dall'azienda non sono state solo teoriche, ma hanno contemplato anche il training on the job, che prevede l'affiancamento del lavoratore, per maggiore flessibilità e praticità.

I vantaggi che sono conseguiti dal piano in oggetto sono stati notevoli: avendo introdotto un nuovo gestionale con una versione aggiornata del software, era necessario che venisse colmato il gap delle competenze legate al suo utilizzo.

4.2 - Considerazioni riepilogative

L'azienda ha un rapporto con l'ente attuatore che definisce storico: tendenzialmente viene stilato un piano formativo annuale rispetto all'analisi del fabbisogno, c'è un contatto diretto con il responsabile della formazione ed il responsabile del personale, i quali indicano all'ente le esigenze emerse e le priorità.

L'ente attuatore utilizza come modalità di rilevazione l'intervista diretta e, prima dell'avvio del piano, organizza degli incontri in cui coinvolge: i docenti, i responsabili aziendali e l'ente, per la microprogettazione ed il successivo avvio dei corsi. In Dimsport SRL l'esigenza di formare il personale sulle procedure di digitalizzazione e sul gestionale che supporta l'azienda, è costante in quanto il software è stato creato ad hoc per l'azienda e viene continuamente implementato e migliorato.

Sono state individuate le risorse che necessitavano di colmare importanti gap formativi; l'azienda controlla interamente le esigenze dei dipendenti e le loro qualifiche ed i discenti vengono scelti non a caso visto che l'obiettivo è il miglioramento.

L'azienda ha un sistema di gestione interna per valutare le competenze dei dipendenti che vengono segnate sul registro del personale e sono soggette ad azioni correttive, preventive, di non conformità; attraverso questo strumento si valutano i miglioramenti dei lavoratori.

CAPITOLO 5 – CONCLUSIONI

5.1 – Gli elementi e i fattori che hanno influito positivamente sulla formazione

L'analisi SWOT che segue ha rilevato punti di forza e di criticità che hanno inciso sulla formazione; il piano preso in analisi è il 219669- NEON-Nuove Evoluzioni per Orizzonti Innovativi-.

Qui di seguito i fattori che hanno influito positivamente e che hanno permesso al progetto formativo di raggiungere gli obiettivi prefissati:

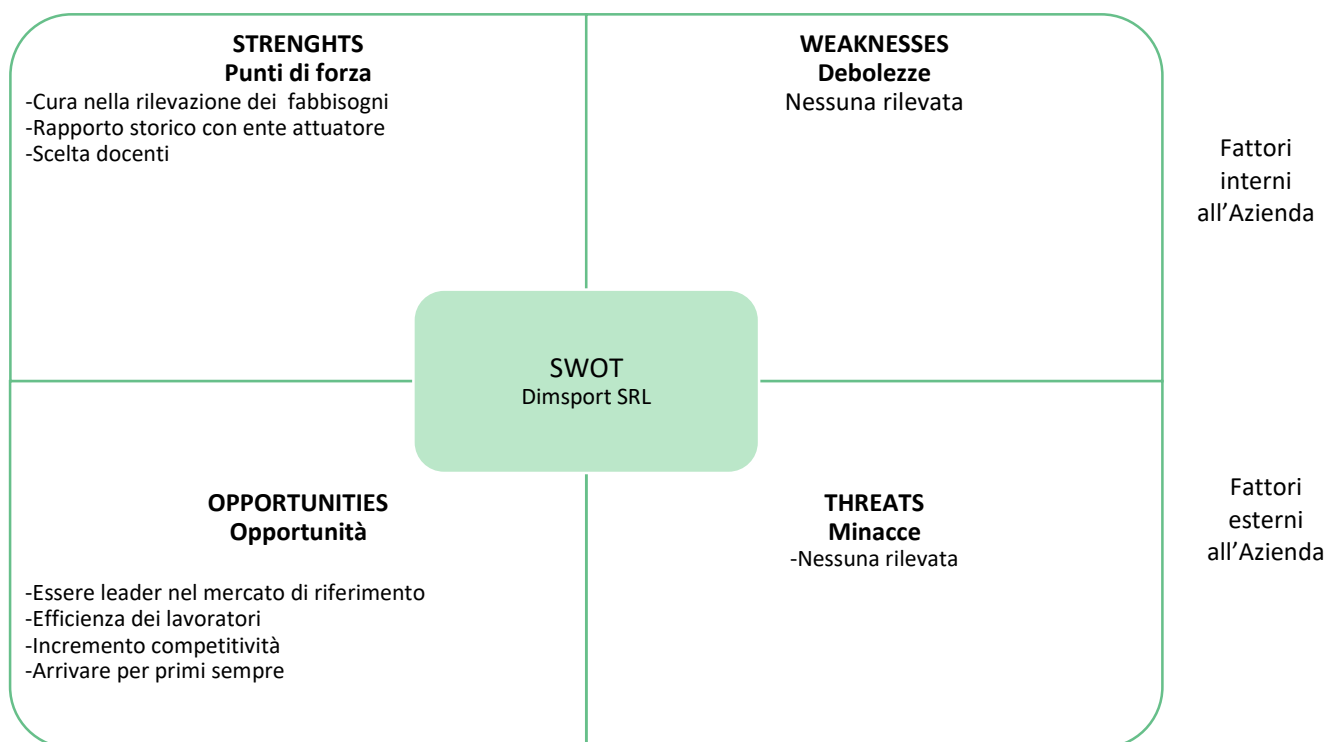
Storie di Formazione 2021

- Cura nella rilevazione dei fabbisogni: tendenzialmente viene stilato un piano formativo annuale rispetto all'analisi del fabbisogno, c'è un contatto diretto con il responsabile della formazione ed il responsabile del personale, i quali indicano all'ente le esigenze emerse e le priorità. L'ente attuatore utilizza come modalità di rilevazione l'intervista diretta e, prima dell'avvio del piano, organizza degli incontri in cui coinvolge: i docenti, i responsabili aziendali e l'ente, per la microprogettazione ed il successivo avvio dei corsi.
- Rapporto storico con ente attuatore: questa scelta ha permesso negli anni di far conoscere l'azienda e le sue dinamiche all'ente dandogli gli strumenti per poter cogliere e comprendere le effettive esigenze aziendali.
- Scelta dei docenti: per la scelta dei docenti, essendo un settore di nicchia, sono seguite due metodologie:

-l'individuazione e la scelta sono fatte dall'azienda con il consulente del piano formativo, poi segue la microprogettazione.

-laddove l'azienda non ha figure competenti, l'ente che collabora con centri di ricerca ed Università, invia all'azienda i CV dei professionisti in linea con le esigenze rilevate con i quali viene fatto un colloquio conoscitivo e, una volta trovata la risorsa, si attiva il percorso formativo.

Figura 1 – Analisi SWOT del piano formativo 219669-NEON



5.2 – Le buone prassi formative aziendali

Da trent'anni Dimsport SRL è sinonimo di tuning elettronico per il settore Automotive nel mondo: una linea hi-tech completa e modulare che comprende sistemi professionali per la gestione delle mappe di funzionamento del motore (linea Race), moduli aggiuntivi (linee Rapid e Rapid Bike) e banchi prova potenza (linea Dyno).

Storie di Formazione 2021

Visti gli investimenti in tecnologia ed innovazione, la puntualità e la precisione nell'analisi dei fabbisogni e l'attenzione all'aspetto formativo dei propri dipendenti, si è scelta l'azienda Dimsport SRL come caso di studio e da quanto rilevato ed emerso durante le attività di monitoraggio si evidenziano le seguenti buone prassi potenzialmente trasferibili in altri contesti:

- Avere uno scambio costante con i docenti permette agli stessi di calarsi nella realtà aziendale, rendendo l'intervento formativo maggiormente utile ed efficace in quanto allineato alle effettive esigenze emerse in fase di progettazione.
- Una prassi aziendale è quella di controllare le esigenze dei dipendenti, che vengono incrociate con le loro qualifiche per individuare i giusti gap da colmare.
- Avere come scopo quello di 'arrivare per primi' influisce positivamente sulle azioni formative che diventano puntuali e continue, per non perdere i vantaggi acquisiti e per essere sempre orientati verso il miglioramento costante.
- Affiancare il lavoratore permette di aderire il più possibile alle necessità e alla realtà dell'azienda; questo il motivo per il quale non è proclive alla formazione in remoto.

Si osserva come queste buone prassi consentano di perseguire i quattro obiettivi prioritari indicati da Fondimpresa:

-Qualità strategica: ossia la capacità di offrire soluzione alle problematiche e di raggiungere gli obiettivi.

-Qualità attuativa: in termini di efficacia, efficienza e qualità dei risultati. Ovvero si intende che la soluzione adottata ha saputo rispondere alle aspettative in modo ottimale anche in termini di risorse dispiagate.

-Riproducibilità: possono essere applicate in contesti formativi simili laddove si presentino problemi analoghi

-Trasferibilità: possono essere adottate in contesti diversi per la soluzione di problemi differenti.

5.3 – Conclusioni

Da trent'anni Dimsport SRL è sinonimo di tuning elettronico per il settore Automotive nel mondo: una linea hi-tech completa e modulare che comprende sistemi professionali per la gestione delle mappe di funzionamento del motore (linea Race), moduli aggiuntivi (linee Rapid e Rapid Bike) e banchi prova potenza (linea Dyno). L'azienda Dimsport SRL produce strumenti per la mappatura della centralina originale: il punto di forza è la gamma di servizi in grado di soddisfare tutte le esigenze della clientela, dalla formazione specializzata all'assistenza post-vendita. Opera nei mercati di tutto il mondo ed ha sei sedi nel mondo: due in Italia, una in Spagna, Stati Uniti, Costa Rica e Brasile. Il settore è quello tuning ed è in costante aumento, tanto da non aver subito danni dall'emergenza Covid, con un fatturato continuamente in crescita.

C'è un investimento ingente in tecnologia all'avanguardia e ciò rappresenta il fiore all'occhiello; l'azienda è certificata ISO 9001:2015 per il sistema di gestione della qualità, dal 2018, c'è l'obbligo di controllare le lavorazioni per un miglioramento continuo, obbligo che si coniuga perfettamente alla politica aziendale rappresentandone l'obiettivo primario. Il mercato sta facendo salti in avanti verso le auto elettriche e Dimsport si sta adeguando a questa evoluzione, ma l'attenzione è a 360 gradi e le tematiche oggetto di attenzione sono diverse, ad esempio l'ambiente e le competenze del personale.

Il piano in oggetto 219669- **NEON-Nuove Evoluzioni per Orizzonti Innovativi**- è nato perché l'azienda ha individuato i processi prioritari che occorreva qualificare in modo urgente per il proprio vantaggio competitivo, con la collaborazione di consulenti tecnici di riferimento. A fronte degli obiettivi di miglioramento e innovazione evidenziati dal piano di sviluppo dell'azienda, si è definito di strutturare un

Storie di Formazione 2021

piano di intervento mirato per lo sviluppo integrato di un sistema digitale finalizzato al sistema informativo e alle attività di marketing.

Le figure professionali coinvolte sono state i tecnici e gli impiegati del magazzino e dell'area commerciale e gli obiettivi che erano stati prefissati sono stati raggiunti, ma non è un definitivo perché Dimsport SRL ha continuamente nuove necessità e possibilità di miglioramento e le vuole sfruttare.

All'interno dell'organico non sono presenti i sindacati, ma ci sono i rappresentanti dei lavoratori che sono sempre presenti e vengono coinvolti in qualunque decisione.

L'azienda ha un rapporto con l'ente attuatore che definisce storico; tendenzialmente viene stilato un piano formativo annuale rispetto all'analisi del fabbisogno, c'è un contatto diretto con il responsabile della formazione ed il responsabile del personale, i quali indicano all'ente le esigenze emerse e le priorità.

L'ente attuatore utilizza come modalità di rilevazione l'intervista diretta e, prima dell'avvio del piano, organizza degli incontri in cui coinvolge: i docenti, i responsabili aziendali e l'ente, per la microprogettazione ed il successivo avvio dei corsi. In Dimsport SRL l'esigenza di formare il personale sulle procedure di digitalizzazione e sul gestionale che supporta l'azienda, è costante in quanto il software è stato creato ad hoc per l'azienda e viene continuamente implementato e migliorato.

Sono state individuate le risorse che necessitavano di colmare importanti gap formativi; l'azienda controlla interamente le esigenze dei dipendenti e le loro qualifiche ed i discenti vengono scelti in modo mirato visto che l'obiettivo è il miglioramento.

L'azienda ha un sistema di gestione interna per valutare le competenze dei dipendenti che vengono segnate sul registro del personale e sono soggette ad azioni correttive, preventive, di non conformità; attraverso questo strumento si valutano i miglioramenti dei lavoratori.

Storie di Formazione 2021

BIBLIOGRAFIA

Formulario di presentazione del Piano Formativo-NEON- Nuove Evoluzioni per Orizzonti Innovativi

SITOGRAFIA

www.dimsport.it/it/extra/

Storie di Formazione 2021
Allegato A - SCHEDA SINTETICA

Impresa	Dimsport S.R.L.
Regione	Piemonte
Settore di Attività Economica	Produzione di macchinari e di attrezzature
Ambito tematico strategico	Competitività
Piano Formativo	Canale di finanziamento:CS Avviso 4/2017 ID PIANO: 219669 TITOLO: NEON-Nuove Evoluzioni per orizzonti Innovativi
Tematiche formative, principali	-Informatica
Modalità didattiche	Aula e training on the job
Elementi di interesse	Formazione continua in linea con gli obiettivi aziendali
Elementi di successo della formazione	- Cura nella rilevazione dei fabbisogni -Rapporto storico con ente attuatore -Scelta docenti
Elementi di miglioramento	Non rilevati
Buone Prassi Formative	-Scambio costante con i docenti - Controllare le esigenze formative dei lavoratori -avere l'obiettivo di 'arrivare primi' -Training on the job