

Spett.le Azienda
SE.PA.FIN. - S.P.A
VIA NINO BIXIO, 46/A
70017 PUTIGNANO (BA)

Oggetto: Relazione sull'attività di assistenza tecnica inerente il progetto di formazione 4.0 "New sepafin 4.0".

La 360Consulenza di Giosef Perricci, P. IVA 06817920728, CF: PRRGSF83P15F376U, con sede in Via Filippo Turati n. 26, cap 70013, Castellana Grotte (Bari), in merito all'incarico affidato da MTM Project srlu (Ente accreditato per la formazione professionale con Determina Dirigenziale Regione Puglia n. 616 del 21.07.2016 cod. H5C3LI8) per l'assistenza tecnica del progetto di formazione 4.0 "New sepafin 4.0", al fine della definizione degli obiettivi formativi e del relativo programma del corso, ha effettuato le seguenti attività:

- Analisi preliminare di fattibilità progetto a valere sulla misura TRANSIZIONE 4.0:

E' stata fatta un'analisi preliminare dell'azienda per poter individuare eventuali investimenti effettuati, la natura e la competenza attuale dei dipendenti ed infine la fattibilità degli spazi aziendali a poter ospitare un corso di formazione.

- Rilevazione fabbisogni aziendali:

Il secondo step ci ha visto entrare nel merito di quali potessero essere i fabbisogni formativi aziendali in base allo stato dell'arte. Per poter effettuare questa analisi abbiamo effettuato n. 2 incontri in loco con il management aziendale per poter individuare i loro obiettivi a medio/lungo periodo e poterli modellare in un piano formativo su misura per loro.

Inoltre, sono state effettuate sempre in loco in azienda delle interviste a tutti i dipendenti per poter individuare le loro esigenze, opinioni, conoscenze attuali, prospettive ed aspettative di crescita professionale, in modo da individuare argomenti formativi mirati e gruppi d'aula specifici.

Tutte le informazioni raccolte sono state rielaborate in sede dal nostro back office al fine di definire gli obiettivi ed il programma da proporre.

- Predisposizione del piano formativo in linea con quanto previsto dalla misura TRANSIZIONE 4.0 :

Dopo aver raccolto in loco tutte le informazioni necessarie sono state rielaborate in linea con il piano transizione 4.0 andando a redigere un piano formativo proposto all'azienda cliente che soddisfi le sue aspettative di crescita, le aspettative di crescita professionale dei suoi dipendenti e sia in linea con gli obiettivi imposti dal piano nazionale di transizione 4.0.

In sostanza il progetto di formazione ha soddisfatto i seguenti requisiti fondamentali:

- Il corso arreca utilità all'azienda e al dipendente;
- Il corso apporta nuove conoscenze al dipendente;

- Il corso è spendibile e migliorativo;
- Il corso è di qualità.
- Analisi preliminare di fattibilità progetto a valere sulla misura TRANSIZIONE 4.0:

È stata fatta un'analisi preliminare dell'azienda per poter individuare eventuali investimenti effettuati, la natura e la competenza attuale dei dipendenti ed infine la fattibilità degli spazi aziendali a poter ospitare un corso di formazione.

L'analisi ha preso in esame il mercato di riferimento dell'impresa, la necessità di competenze digitali nel settore di riferimento (considerando tutti gli stakeholders), il tasso di digitalizzazione attuale del mercato ed il tasso di digitalizzazione dell'impresa.

Una delle sfide più ambiziose della quarta rivoluzione industriale è legata alla capacità degli organi di governance e delle imprese, di individuare, cogliere e sfruttare i vantaggi derivanti dall'innovazione digitale, nonché eliminare e ridurre i rischi e i pericoli connessi al mancato adeguamento dei modelli di business e dei sistemi organizzativi e produttivi, alle innovazioni.

La velocità con cui evolve la tecnologia, impone alle organizzazioni una gestione flessibile, non solo per essere competitivi, ma per essere presenti sul mercato.

Tale gestione flessibile si sostanzia in un adeguamento dei modelli di business e organizzativo-gestionali, alle nuove esigenze di natura tecnologica. Per fare questo, chiaramente, diventa necessario colmare *competency gap*, ossia il divario tra le competenze necessarie all'attuale sistema economico, e le competenze disponibili.

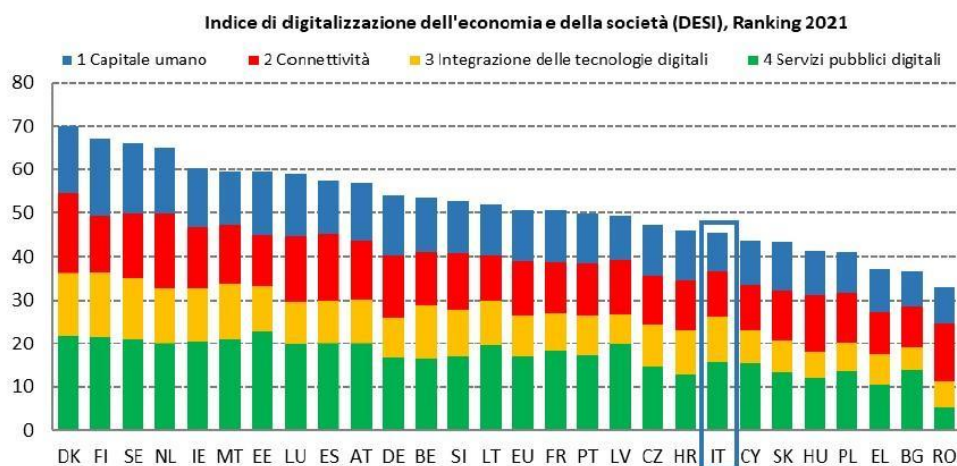
La trasformazione in corso, infatti, impone alle aziende di rivedere l'organizzazione e i processi di business dotandoli delle competenze necessarie a sostenere gli inderogabili cambiamenti organizzativi e gestionali. Si rende necessario dunque dotarsi di persone in grado di trasformare le opportunità legate alle innovazioni tecnologiche e digitali, in occasioni di crescita e sviluppo.

Per questa e altre ragioni la commissione europea monitora i progressi compiuti dagli stati membri nel settore digitale e pubblica le relazioni annuali sull'indice di digitalizzazione dell'economia (DESI).

Un ulteriore contributo all'analisi e alla comprensione dei processi di digitalizzazione delle imprese Italiane è dato dall'Osservatorio nazionale dei PID, Punti impresa digitale delle camere di commercio, il quale utilizza una base campionaria di 40.000 imprese italiane.

Il combinato disposto dell'indice di digitalizzazione dell'economia e della società (DESI) e le osservazioni dei PID, ci forniscono un quadro sufficientemente dettagliato del livello di digitalizzazione delle imprese italiane per settore.

DESI 2021	Italia	UE
	posizione in classifica	punteggio
DESI 2021	20	45,5
		50,7

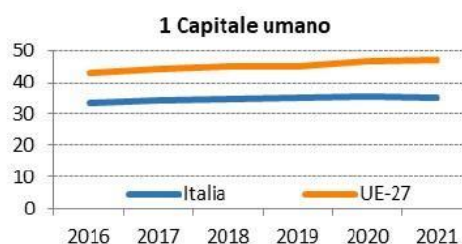


Per l'edizione 2021 dell'indice di digitalizzazione dell'economia e della società (DESI), l'Italia si colloca al 20° posto fra i 27 Stati membri dell'UE. Tuttavia l'Italia appare significativamente in ritardo rispetto ad altri paesi dell'UE in termini di capitale umano, ovvero per quel che riguarda le competenze digitali.

Rispetto alla media UE, registra infatti livelli di competenze digitali di base e avanzate molto bassi.

In questo ambito l'Italia si colloca al 25° posto su 27 paesi dell'UE.

1 Capitale umano	Italia	UE
	posizione in classifica	punteggio
DESI 2021	25	35,1
		47,1



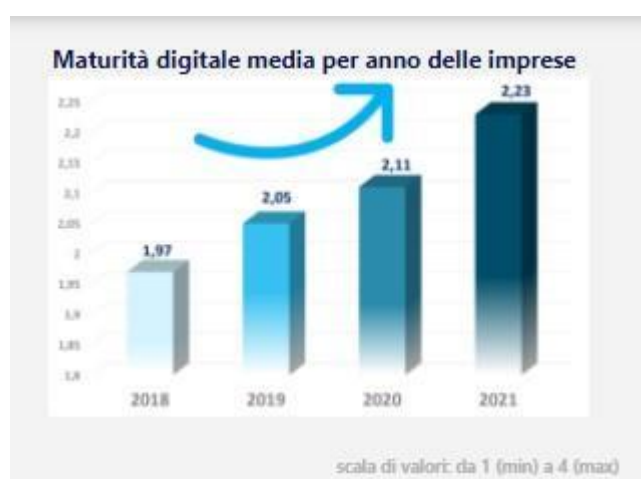
	Italia			UE
	DESI 2019	DESI 2020	DESI 2021	DESI 2021
1a1 In possesso perlomeno di competenze digitali di base	N. D.	42 %	42 %	56 %
% degli individui	2017	2019	2019	2019
1a2 In possesso di competenze digitali superiori a quelle di base	N. D.	22 %	22 %	31 %
% degli individui	2017	2019	2019	2019
1a3 In possesso perlomeno di competenze di base in materia di software	N. D.	45 %	45 %	58 %
% degli individui	2017	2019	2019	2019
1b1 Specialisti TIC	3,6 %	3,5 %	3,6 %	4,3 %
% di persone occupate nella fascia di età 15-74 anni	2018	2019	2020	2020
1b2 Specialisti TIC di sesso femminile	15 %	15 %	16 %	19 %
% di specialisti TIC	2018	2019	2020	2020
1b3 Imprese che forniscono formazione in materia di TIC	17 %	19 %	15 %	20 %
% delle imprese	2018	2019	2020	2020
1b4 Laureati nel settore TIC	1,0 %	1,3 %	1,3 %	3,9 %
% dei laureati	2017	2018	2019	2019

Solo il 42 % delle persone di età compresa tra i 16 e i 74 anni possiede perlomeno competenze digitali di base (56 % nell'UE) e solo il 22 % dispone di competenze digitali superiori a quelle di base (31 % nell'UE).

La percentuale di specialisti TIC in Italia è pari al 3,6 % dell'occupazione totale, ancora al di sotto della media UE (4,3 %). Solo l'1,3 % dei laureati italiani sceglie discipline TIC, un dato ben al di sotto della media UE. Le prestazioni dell'Italia sono più vicine alla media UE per quanto riguarda invece gli specialisti TIC di sesso femminile, che rappresentano il 16 % degli specialisti TIC (la media UE è del 19 %).

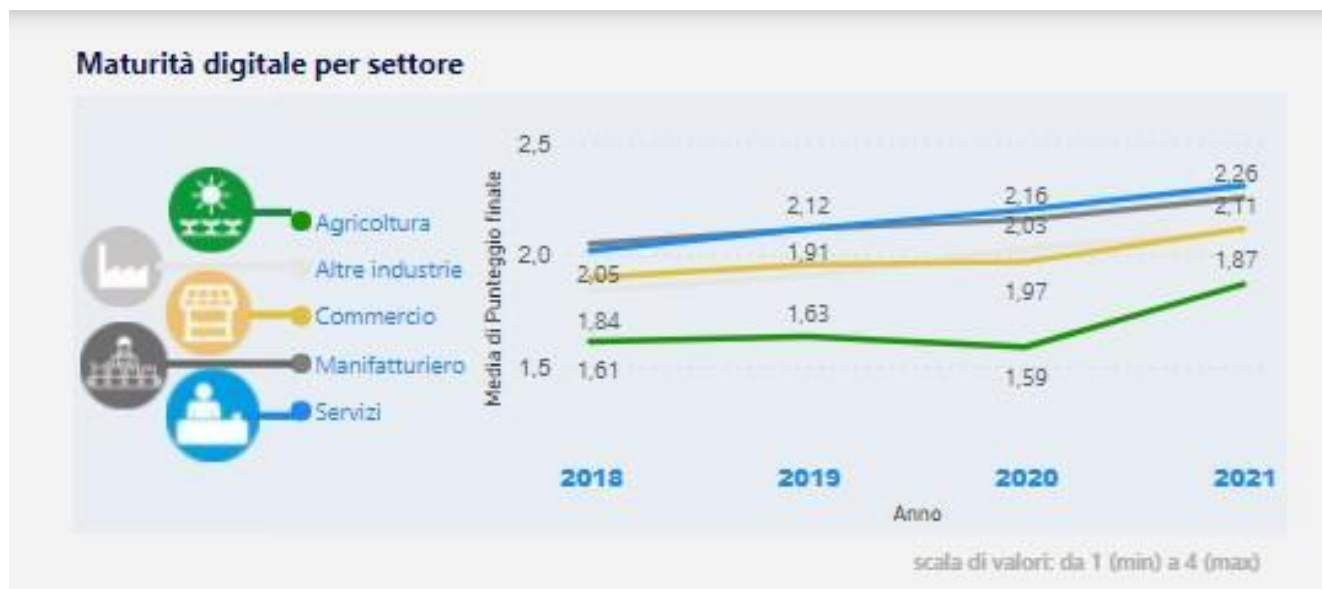
Solo il 15 % delle imprese italiane eroga ai propri dipendenti formazione in materia di TIC, cinque punti percentuali al di sotto della media UE.

Questa panoramica scattata data dall'Indice Di digitalizzazione dell'economia è perfettamente in linea un'immagine maggiormente dettagliata offerta dall'osservatorio nazionale dei PID, punti impresa digitale, i quali ci forniscono un'analisi valutativa della maturità digitale. Se ne riportano in estrema sintesi i punti di arrivo di tali analisi.



L'indicatore di maturità digitale media per l'anno 2021 è in ascesa rispetto agli anni precedenti come si può notare dalla figura in alto e risulta stabilizzarsi per l'anno 2021 a un valore di 2,23 su 4.

Di seguito si riporta un'immagine rappresentativa dell'evoluzione del processo di maturazione delle competenze digitali declinato per settore.



Si nota come il settore manifatturiero e il settore dei servizi hanno una maggiore maturità digitale. In questi comparti dell'economia la capacità di individuare, cogliere e sfruttare le opportunità offerte dal digitale e della tecnologia sono di fatto molto più alte che in altri settori, come ad esempio in quello agricolo, trend in verde, che si assesta a un livello pari a 1,87 su 4, ma che ha avuto una progressione più importante che in altri settori.

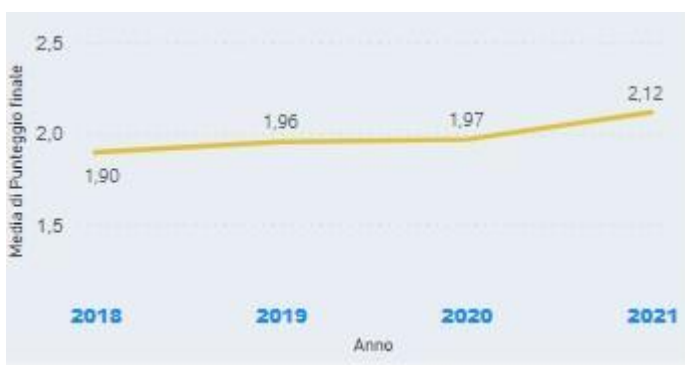
Le imprese sono state inoltre raggruppate per categoria a seconda del livello di maturità digitale raggiunta.

Le categorie sono state così denominate:

- **ESORDIENTE DIGITALE** (punteggio $\leq 1/4$): l'impresa ha sostanzialmente una gestione tradizionale dell'informazione e dei processi aziendali;
- **APPRENDISTA DIGITALE** (punteggio $1/4 < e \leq 2/4$): l'impresa sta muovendo i suoi primi passi nell'era del digitale ed ha introdotto degli strumenti digitali;
- **SPECIALISTA DIGITALE** (punteggio $\leq 3/4$): l'impresa dimostra di avere una buona autonomia nell'universo digitale ed ha intrapreso un percorso significativo nell'integrazione e nella condivisione di informazioni;
- **ESPERTO DIGITALE** (punteggio $\leq 3,6/4$): l'impresa svolge la maggior parte delle funzioni aziendali applicando con successo i principi dell'impresa 4.0;
- **CAMPIONE DIGITALE** (punteggio $> 3,6/4$): l'impresa rappresenta un caso di eccellenza ed è un esempio per le altre imprese.



Analisi delle maturità digitale per settore: commercio



Nel settore del commercio l'indice di maturità digitale si attesta su 2,12/4. Come si nota dall'immagine in alto in ascesa rispetto agli anni precedenti.





Solo il 2.86% del campione delle aziende si sono dimostrate esempio per le altre avendo raggiunto un alto livello di maturità digitale. Il 46.84% delle aziende appartenenti al settore c.d. commercio ha da poco intrapreso un cammino di sviluppo teso all'implementazione delle tecnologie e delle competenze digitali necessarie alla transizione digitale.



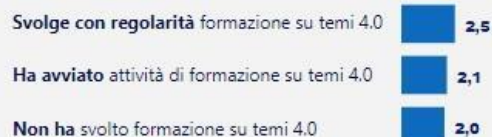
Nel settore del commercio, le funzioni aziendali più sensibili ai fenomeni della trasformazione digitale sono, come può notarsi dall'immagine sopra, la contabilità e la logistica.

Alle aziende che svolgono regolarmente formazione su tematiche 4.0 corrisponde un indice di maturità digitale più alto. Tuttavia il 61,5% delle imprese commerciali non ha ancora avviato programmi di formazione su digitale e tecnologie 4.0 e solo il 10,1% delle stesse svolge con regolarità un'attività di formazione sui temi 4.0.

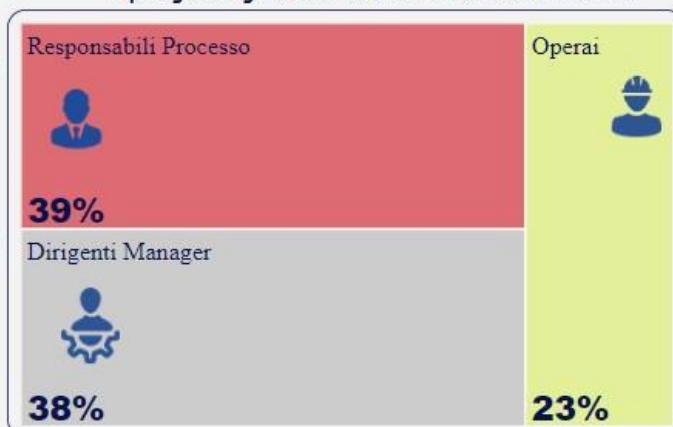
Imprese che hanno svolto formazione specifica su digitale e tecnologie 4.0



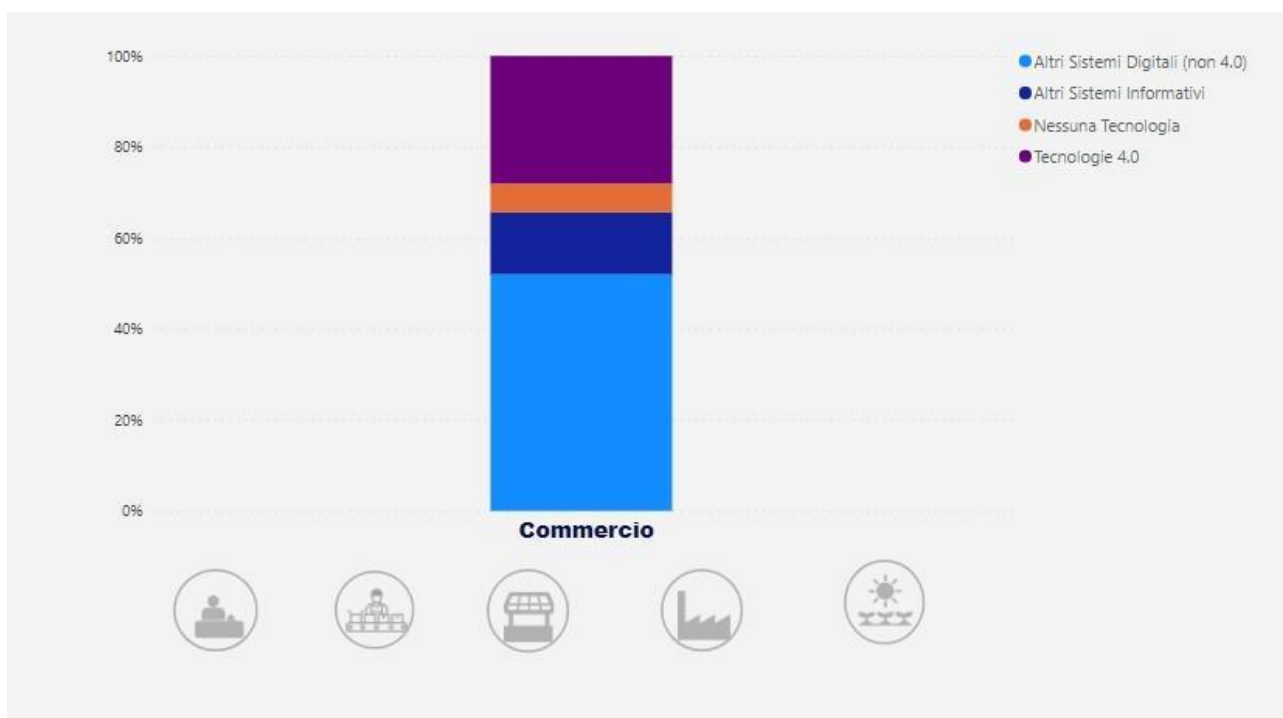
Formazione 4.0 e maturità digitale media



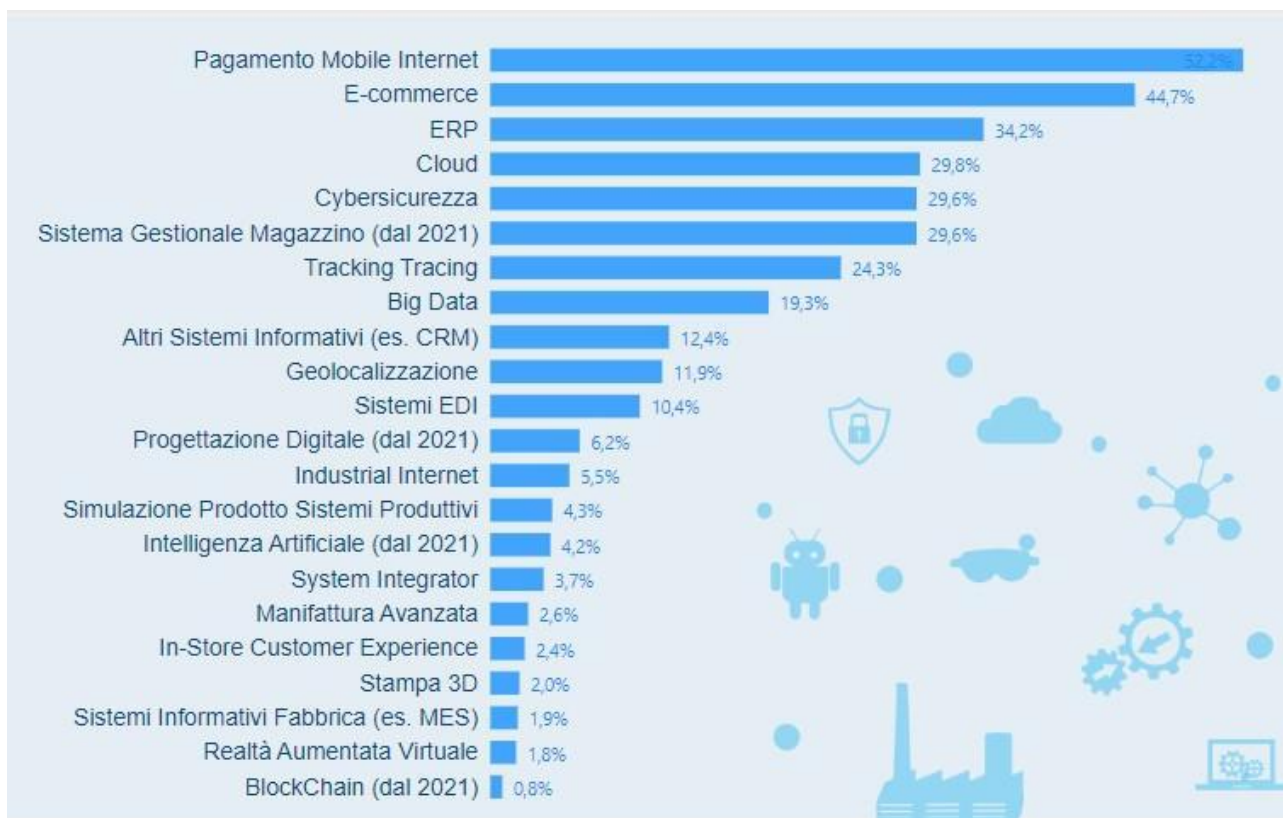
Tipologia di figura aziendale coinvolta nella formazione



Di seguito un'immagine rappresentativa dei cluster di tecnologie su cui il settore del commercio ha incentrato il suo lavoro di sviluppo e formazione. In questo settore l'attenzione è posta prevalentemente sulle tecnologie 4.0 e altri servizi digitali 4.0.



In particolare il settore commercio pone l'attenzione sull'e-commerce e sul pagamento Mobile Internet, che per natura rappresentano, effettivamente, un volano dell'attività commerciale.



Al termine di tale fase, l'analisi ha portato i seguenti punti :

l'azienda, che offre attività di prestazione di servizi di pagamento e le operazioni di pagamento, al fine di soddisfare la crescente domanda sul mercato, sia in termini digitali che in termini di competenze informatiche per la gestione aziendale, ha necessità di implementare un corso di formazione per i dipendenti di seguiti indicati:

relativamente all'azienda, sono state valutate le competenze dei seguenti dipendenti:

- ALFARANO DIEGO
- DEGIROLAMO VITO
- DELIZIA ANGELICA
- DEMARINIS ROSSANA
- MASTRANGELO MARIA
- MIRIZZI MINA
- PIZZUTITO VALERIA
- RODIO MARIA
- ROTOLO MICHELANGELO
- VITTORIONE ELOISA

- Rilevazione fabbisogni aziendali :

Il secondo step è stato di valutare quali potessero essere i fabbisogni formativi aziendali in base allo stato dell'arte. Per poter effettuare questa analisi abbiamo effettuato n. 2 incontri in loco con il management aziendale per poter individuare i loro obiettivi a medio/lungo periodo e poterli modellare in un piano formativo su misura per loro.

Inoltre sono state effettuate sempre in loco in azienda delle interviste a tutti i dipendenti sopra indicati per poter individuare le loro esigenze, opinioni, conoscenze attuali, prospettive ed aspettative di crescita professionale, in modo da individuare argomenti formativi mirati e gruppi d'aula specifici.

Il risultato è stata una carenza importante su alcune tematiche digitali, in particolare su:

-INNOVAZIONE DEI PROCESSI AZIENDALI

-STRUMENTI INFORMATICI PER LA GESTIONE AZIENDALE

- Predisposizione del piano formativo in linea con quanto previsto dalla misura TRANSIZIONE 4.0 :

Le informazioni individuate, sono state utili per elaborare un piano formativo che soddisfi le sue aspettative di crescita, le aspettative di crescita professionale dei suoi dipendenti e sia in linea con gli obiettivi imposti dal piano nazionale di transizione 4.0.

Luogo, data 18/04/2022 Castellana Grotte

360Consulenza di Giosèf Perricci

360 Consulenza del Dr. Giosèf Perricci
Via Filippo Turati, 26 - 70013 Castellana Grotte (BA)
Tel. 080.9877791 / Cell. 327.2852130
C.F. PRRGSF83B15F776U - P.Iva 06817920728
www.360consulenza.com

