ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Anno 10 - numero 397 di Mercoledì 14 ottobre 2026

Corsi aziendali: meglio crearli o acquistarli?

L'eterno dilemma HR: comprare corsi a catalogo o produrli internamente? Guida sui pro, i contro e le strategie per un piano formativo perfetto.

Ogni responsabile HR, Training Manager o RSPP si è trovato, almeno una volta nella sua carriera, davanti a questo bivio strategico. Da un lato, c'è la necessità di erogare formazione in tempi rapidi, rispettare le scadenze normative e contenere il budget; dall'altro, c'è il desiderio di offrire ai dipendenti percorsi altamente specifici, calati nella realtà aziendale e in grado di trasmettere il vero know-how interno

È il classico dilemma del "Build vs. Buy": costruire in casa o acquistare all'esterno?

Nel mondo dell'e-learning moderno, non esiste una risposta univoca che vada bene per ogni situazione. Scegliere la strada sbagliata significa sprecare decine di ore di lavoro (se si decide di creare un corso che esisteva già perfetto sul mercato) oppure demotivare i collaboratori (se si propina loro un corso standardizzato e percepito come inutile per le mansioni quotidiane). Analizziamo quindi, con dati e scenari reali alla mano, quando conviene affidarsi a un catalogo pronto all'uso e quando, invece, rimboccarsi le maniche per progettare contenuti su misura.

L'opzione "Buy": i vantaggi ineguagliabili dei corsi a catalogo

Acquistare licenze per corsi e-learning già pronti, spesso definiti "off-the-shelf" (letteralmente "pronti sullo scaffale"), è la scelta di default per moltissime organizzazioni, e per ottime ragioni. Questo approccio garantisce una velocità di implementazione imbattibile: dal momento dell'acquisto alla fruizione da parte del dipendente possono passare pochi minuti.

Ma in quali ambiti il catalogo esprime il suo massimo potenziale?

- **Formazione obbligatoria e Sicurezza sul Lavoro:** in Italia, la normativa in materia di salute e sicurezza (D.Lgs. 81/08 e Accordi Stato-Regioni) è estremamente rigorosa non solo sui contenuti, ma anche sui tempi, le metodologie di tracciamento e le qualifiche dei docenti. Creare internamente un **corso antincendio**, sulla privacy (GDPR) o sulla **cybersicurezza** significa doversi assumere l'onere di continui aggiornamenti legali. Un corso a catalogo fornito da un ente specializzato, invece, è già certificato, mantenuto costantemente aggiornato da esperti legali e garantisce all'azienda una totale "compliance" a prova di ispezione. Perché reinventare la ruota (e rischiare sanzioni)?
- **Soft Skills e competenze trasversali universali:** argomenti come la gestione del tempo, le tecniche di public speaking, i principi di base della leadership o l'utilizzo avanzato di Microsoft Excel seguono logiche universali. Un buon corso a catalogo, realizzato da formatori professionisti con grafiche accattivanti e metodologie didattiche testate su migliaia di utenti, sarà qualitativamente superiore a un corso interno realizzato con poco budget.

Il rovescio della medaglia: il rischio dell'astrattezza

Il limite intrinseco dell'acquisto a catalogo è, per definizione, la sua genericità. Un corso standard sulla "Gestione dei conflitti con il cliente" porterà esempi generali. Se la tua azienda produce macchinari industriali complessi e il corso mostra l'esempio di un commesso in un negozio di abbigliamento, il tuo team di vendita farà fatica a immedesimarsi. Quando manca la contestualizzazione, il livello di engagement crolla e il corso viene percepito come un mero "obbligo da smarcare" anziché come un'opportunità di crescita reale.

L'opzione "Build": quando e perché creare corsi su misura

Se il catalogo copre le basi, la produzione interna di contenuti formativi è ciò che genera il vero vantaggio competitivo. Creare un corso "su misura" significa trasformare la conoscenza tacita dell'azienda in un patrimonio digitale strutturato, accessibile e scalabile.

Ecco gli scenari in cui la produzione interna diventa non solo consigliata, ma assolutamente indispensabile:

- **Onboarding aziendale:** i primi giorni di un neoassunto sono cruciali per la retention. Un corso di benvenuto non può essere standard. Deve raccontare la storia, i valori, l'organigramma e le procedure specifiche della tua azienda. Nessun catalogo esterno potrà mai spiegare a un nuovo dipendente come si prenota una sala riunioni nella tua sede o qual è il tono di voce esatto del tuo brand.
- **Lancio di nuovi prodotti o servizi:** se sei un'azienda manifatturiera che lancia un nuovo modello di macchinario, o una software house che rilascia una nuova release, la tua forza vendita e il tuo customer care devono essere formati all'istante. Solo i tuoi esperti interni (SME - Subject Matter Experts) possiedono le informazioni necessarie per creare questi moduli didattici.
- **Procedure e software proprietari:** la formazione sull'uso del gestionale interno o sui flussi di approvazione specifici del tuo ufficio acquisti richiede necessariamente tutorial creati registrando lo schermo e spiegando i processi esatti che i dipendenti dovranno replicare il giorno dopo.

Le sfide della produzione interna (che nessuno ti racconta)

Creare corsi internamente ha un fascino innegabile, ma l'ufficio HR deve fare i conti con la realtà operativa. La sfida principale è il tempo. Coinvolgere gli esperti interni (il miglior tecnico, il direttore vendite) per estrarre il loro know-how significa sottrarli al loro lavoro quotidiano.

Inoltre, possedere la conoscenza non equivale a saperla trasmettere. Il rischio più comune del "fai-da-te" formativo è ritrovarsi con una noiosa presentazione PowerPoint di 80 slide letta da una voce metallica. Serve un minimo di competenza di **Instructional Design** per trasformare procedure complesse in pillole interattive e digeribili, e soprattutto, bisogna mettere in conto i tempi di manutenzione: ogni volta che un processo aziendale cambia, il corso interno andrà manualmente aggiornato.

Il verdetto: la strategia ibrida (La regola del 70/30)

La risposta più intelligente per un dipartimento HR moderno è abbandonare gli assolutismi e abbracciare un modello formativo ibrido. Molte aziende di successo applicano una sorta di "regola del 70/30" (o 80/20 a seconda del settore).

Si esternalizza e si acquista a catalogo tutto ciò che è commodity formativa: la sicurezza obbligatoria, i corsi di lingua, le competenze informatiche di base e la compliance normativa. Questo libera enormi quantità di tempo ed energie per il dipartimento HR. Le risorse risparmiate vengono poi reinvestite per produrre internamente quel 20-30% di formazione altamente strategica e "core" per l'azienda: l'onboarding, i prodotti proprietari e i processi interni. In questo modo si ottimizzano i budget e si massimizza l'efficacia didattica.

DynDevice LMS: il bello di non dover scegliere

Per implementare con successo una strategia ibrida, lo scoglio principale è spesso di natura tecnologica: molte piattaforme offrono un ottimo catalogo ma non permettono di caricare nulla di proprio, o viceversa, offrono strumenti per creare corsi ma ti lasciano "scoperto" sulle normative obbligatorie.

Con **DynDevice LMS** questo problema non si pone, perché la piattaforma nasce proprio con l'obiettivo di offrire una libertà di manovra totale all'amministratore. Da un lato, hai a disposizione un **catalogo di corsi preinstallati** vasto, costantemente aggiornato, perfetto per smarcare in totale sicurezza e con pochi clic tutta la formazione obbligatoria (sicurezza sul lavoro, compliance, privacy).

Dall'altro, quando emerge la necessità di formare il personale su procedure interne o di creare percorsi di onboarding per i neoassunti, DynDevice LMS mette a tua disposizione un **editor SCORM integrato**. Senza dover acquistare o imparare a usare complessi (e costosi) software authoring di terze parti, puoi costruire in autonomia i tuoi moduli didattici, inserire video, creare quiz di verifica e impacchettare il tutto direttamente in piattaforma. Che tu decida di affidarti ai contenuti pronti o di valorizzare il know-how interno costruendo i tuoi corsi passo dopo passo, con un'unica soluzione hai gli strumenti per fare entrambe le cose in modo pratico ed efficiente.

Richiedi una demo gratuita!