



AT LOMBARDIA

Antares Vision SpA

Sviluppo Professionale

Crescere dal Basso: Formare per Trasformare

Autore: Emanuele Strada

Piano formativo: 282825 “Sviluppo Professionale”

Sommario

INTRODUZIONE	4
STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA	6
2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore	6
2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione.....	7
2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione	8
2.4 Considerazioni riepilogative.....	9
IL PIANO FORMATIVO	9
3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati.....	9
3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti	10
3.3 Considerazione riepilogative	11
L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE	13
CONCLUSIONI.....	14
4.1 Gli elementi e/o i fattori che hanno influito positivamente sulla formazione.....	14
4.2. Le buone prassi formative aziendali	14
SCHEDA DI SINTESI.....	16
SITOGRAFIA	16

INTRODUZIONE

Antares Vision SpA, nel corso di un arco temporale relativamente breve, ha raggiunto una posizione preminente nel settore, specializzandosi nello sviluppo di software che assicura la qualità dei prodotti e la tracciabilità completa lungo la catena di produzione. La società, fondata nel 2007, ha adottato un percorso caratterizzato da un'incessante innovazione, sia per quanto riguarda i prodotti che i processi, elemento distintivo nell'evoluzione delle sue soluzioni. Il suo posizionamento competitivo è inevitabilmente legato al contributo delle risorse umane, che comprende non solo coloro che sono direttamente coinvolti nelle relazioni con i clienti, ma anche coloro che sono responsabili dello sviluppo di soluzioni e, infine, coloro che gestiscono le funzioni di supporto. Considerando l'importanza cruciale del ruolo umano in questa dinamica, risulta evidente che la formazione riveste un'importanza cardine.

L'importanza dell'investimento nella formazione è un aspetto ben noto al Consiglio di Amministrazione di Antares Vision SpA. Sono essi stessi a promuovere il processo formativo, riconoscendone la fondamentale rilevanza per la crescita e l'efficienza dell'organizzazione. La formazione, infatti, ha un impatto multidimensionale sul funzionamento dell'organizzazione stessa.

Da una **prospettiva organizzativa**, la formazione agevola il cambiamento e l'innovazione, favorisce l'adattamento a nuovi processi o tecnologie e rafforza la cultura aziendale. La sua efficacia si rispecchia nel miglioramento della performance dell'organizzazione, nell'aumento della produttività e nel rafforzamento della coesione interna.

Parallelamente, la formazione contribuisce allo sviluppo di **competenze tecnico-professionali** specifiche. Questo apprendimento consente ai lavoratori di mantenersi al passo con i cambiamenti nel loro settore professionale, con una forza lavoro più competente e preparata, in grado di rispondere in maniera efficace alle esigenze dei clienti e di svolgere con successo le attività operative.

Infine, dal punto di vista **gestionale e di processo**, la formazione ha un impatto considerevole. Il miglioramento delle competenze gestionali, come la leadership, può portare a un incremento dell'efficienza organizzativa e a un'ottimizzazione dei processi.

Questo risultato genera un'organizzazione più flessibile, reattiva e capace di affrontare le sfide in un ambiente di lavoro in continua evoluzione. In sintesi, il processo formativo, guidato dalla consapevolezza del Consiglio di Amministrazione, funziona come un catalizzatore per lo sviluppo a vari livelli all'interno dell'organizzazione, confermando il suo ruolo cruciale nel garantire l'eccellenza operativa.

In un quadro sistemico di sviluppo delle competenze, è essenziale che la formazione copra quindi tutte le aree chiave. Il piano formativo infatti ha riguardato diversi aspetti: Itil e Prince, Leadership, Excel.

Questo caso è interessante per diversi motivi che verranno approfonditi, ma il principale è relativo fatto che l'approccio formativo è bidirezionale. L'azienda si distingue per la sua strategia formativa che coinvolge sia il Consiglio di Amministrazione che i Manager di linea.

Parallelamente, la valutazione sistematica della formazione riveste, a valle un ruolo cruciale. I feedback infatti arrivano da diverse fonti (formatori, discenti e supervisori). Questo processo di valutazione olistico fornisce preziose informazioni per migliorare i futuri percorsi formativi.

In sintesi, Antares Vision SpA rappresenta un esempio eccellente di come un'azienda può sfruttare strategie formative innovative per promuovere l'apprendimento, l'innovazione e l'adattabilità al cambiamento.

STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore

Antares Vision SpA è un'azienda che si distingue per la sua avanzata competenza tecnologica: è leader nell'offerta di **soluzioni di tracciabilità** e garanzia della qualità dei prodotti, utilizzate in oltre 60 paesi. Il fulcro delle sue attività riguarda lo sviluppo di programmi di elevata qualità che monitorano l'intera catena di salvaguardia dei prodotti attraverso tutte le fasi del loro ciclo vitale. Le soluzioni di Antares Vision SpA contribuiscono alla **sicurezza e qualità** dei prodotti lungo la catena di produzione, trovando applicazione in settori quali il **farmaceutico**, il **medicale** e l'**alimentare**.

Antares Vision SpA è un'azienda giovane: è stata fondata nel 2007, partendo con un piccolo portafoglio clienti e 18 dipendenti. Ha sede principale a **Travagliato**, in provincia di Brescia, e, oggi, opera in varie sedi in diverse nazioni, fra cui: Stati Uniti, Brasile, Germania, Francia, Croazia, India, Cina e Hong Kong.

È **quotata** da aprile 2019 su AIM Italia e dal 14 maggio 2021 su Euronext – segmento STAR. Come gruppo ha registrato un fatturato di 179 milioni di euro nel 2021, impiegando oltre 1000 persone attraverso una rete di circa 40 partner internazionali.

Persegue **strategia** di crescita sia per linee interne, la cosiddetta crescita organica, sia per linee esterne, attraverso acquisizioni (esempio la recente acquisizione di rfXcel Corporation, potenziando così le proprie capacità nel settore Life Sciences e Food & Beverage).

Il settore della **tracciabilità** è intrinsecamente caratterizzato da una serie di peculiarità che ne determinano la dinamicità e la costante evoluzione. Le peculiarità coprono sia questioni tecnologiche che problematiche regolamentari.

Prima fra tutte, l'**innovazione tecnologica** detiene un ruolo cardine nel configurare il ritmo di cambiamento del settore. La tracciabilità è, infatti, intimamente connessa all'impiego delle tecnologie emergenti, ed è proprio dall'interazione tra questi ambiti che si generano nuovi percorsi evolutivi. L'Internet of Things (IoT), ad esempio, permette una raccolta dati massiva e in tempo reale, garantendo una gestione più efficace del controllo dei prodotti lungo l'intera filiera. L'Intelligenza Artificiale (AI) e i Big Data, invece, possono processare, analizzare e interpretare i dati raccolti, trasformando un mare di informazioni in preziosi insights e permettendo una tracciabilità sempre più accurata e dettagliata. La Blockchain, con la sua capacità di creare registri immutabili e sicuri, offre un ulteriore tassello alla costruzione di sistemi di tracciabilità efficienti e affidabili, facendo da garante della veridicità delle informazioni raccolte. L'applicazione di queste tecnologie non è solo un fenomeno endogeno al settore della tracciabilità, ma è il frutto di una progressione tecnologica trasversale che abbraccia e influisce su molti ambiti dell'industria moderna.

Parallelamente a questo rapido avanzamento tecnologico, il settore della tracciabilità è anche vincolato da un **quadro normativo** rigoroso e variegato. Questo quadro regolamentare spazia dall'etichettatura dei prodotti alle indicazioni sulla loro provenienza, dalla gestione delle informazioni di tracciabilità alla sicurezza dei dati. Tali normative possono variare significativamente in funzione del settore industriale di

riferimento e della geografia, generando una complessità aggiuntiva che rende la gestione della tracciabilità una questione estremamente articolata.

Il rispetto di queste norme non è solo un obbligo legale, ma rappresenta una necessità imprescindibile per garantire la trasparenza verso i consumatori e mantenere la fiducia nel mercato. Al contempo, le regolamentazioni specifiche di settore possono creare delle opportunità, poiché spingono le aziende a innovare per conformarsi, alimentando quindi un ciclo virtuoso di miglioramento continuo.

2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione

Antares Vision SpA nasce dall'idea imprenditoriale di **preservare l'integrità di un prodotto**, assicurando la trasparenza ad ogni stadio del processo produttivo e distributivo attraverso una gestione puntuale dei dati. Tale obiettivo ha trovato, in una prima fase, fertile terreno nel settore farmaceutico, tradizionalmente particolarmente sensibile alla normativa e attento alla contraffazione.

La posizione di leadership dell'Italia nel panorama manifatturiero europeo, così come la supremazia nel settore del packaging, hanno costituito un contesto favorevole per l'ascesa di Antares Vision SpA. La svolta decisiva si è verificata appena un anno dopo la fondazione avvenuta nel 2007, quando la Turchia ha inaugurato un sistema di tracciabilità farmaceutica per contrastare la contraffazione. In tale occasione, Antares Vision SpA ha risposto alla sfida di sviluppare e adattare una confezionatrice e cartonatrice in un tempo record, portando l'azienda alla ribalta internazionale. In questo contesto, Antares Vision SpA è riuscita a superare multinazionali dell'industria in una competizione indetta da una primaria società farmaceutica, grazie all'impegno, alla passione, alla competenza e alla flessibilità. Questa vittoria ha proiettato l'azienda sul palcoscenico globale, consolidando la sua presenza in decine di stabilimenti e centinaia di linee di produzione sparse in tutto il mondo.

Tuttavia, il focus di Antares Vision SpA non si è limitato al settore farmaceutico. Le tecnologie sviluppate, capaci di dotare i prodotti di una carta d'identità a prova di contraffazione, trovano applicazione perfetta anche nell'industria alimentare, delle bevande e cosmetica. Qui, Antares Vision mette a frutto il suo know-how, arricchito nel corso degli anni grazie a importanti partnership e a riconoscimenti per l'innovazione.

Oggi, Antares Vision SpA continua ad attrarre clienti da tutto il mondo, in particolare per la sua competenza nella raccolta intelligente dei dati. La società accoglie ogni anno studenti di alto livello nel suo centro di formazione. Questo centro di eccellenza rappresenta un luogo dove la complessità viene dominata attraverso l'analisi di orizzonti di dati mutevoli e intricati. In questa affascinante commistione di discipline, si lavora ogni giorno per proteggere i prodotti lungo tutta la catena di distribuzione, in qualsiasi mercato.

Gli orientamenti strategici di Antares Vision sono incentrati su tre principali direttrici.

1. Globalizzazione e Espansione del Mercato: l'azienda mira a consolidare e ampliare la sua presenza globale.
2. Innovazione Tecnologica: pone grande enfasi sull'innovazione e la digitalizzazione.
3. Sviluppo Sostenibile e Responsabilità Sociale: l'azienda dimostra un impegno verso lo sviluppo sostenibile e la responsabilità sociale.

Per quanto riguarda i processi di innovazione, Antares Vision SpA sembra seguire un approccio sia incrementale, attraverso il costante miglioramento e l'aggiornamento delle sue soluzioni esistenti, sia radicale, attraverso l'acquisizione di nuove competenze e l'introduzione di nuove tecnologie e servizi. L'azienda fa ampio uso di tecnologie emergenti come AI, Big Data e Blockchain, e cerca di integrarle nelle sue soluzioni per offrire un valore aggiunto ai suoi clienti.

2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

Antares Vision SpA per poter operare con successo in un ambito altamente tecnologico, in rapido mutamento e fortemente normato, identifica il valore cardine della formazione come elemento essenziale per il conseguimento dei propri obiettivi di business.

Questo è così vero che le scelte degli obiettivi formativi e dei relativi budget sono in capo al Consiglio di Amministrazione che, di anno in anno, identifica e indirizza le scelte che vengono poi trasformate in execution dalla Direzione Risorse Umane e dai manager di linea.

Infatti, la formazione è interpretata come un veicolo indispensabile per assicurare che il personale dell'azienda sia al passo con le innovazioni, le tecnologie emergenti nel settore della tracciabilità, dell'ispezione e della gestione intelligente dei dati; e le relative normative.

Inoltre, la formazione è considerata uno strumento per valorizzare e sviluppare il talento interno. Antares investe in programmi di formazione per i dipendenti, non basandosi solo su Fondimpresa, permettendo loro di arricchire il proprio bagaglio di competenze e di progredire professionalmente. Tale approccio non solo potenzia l'abilità dell'azienda di realizzare i propri obiettivi, ma concorre anche a instaurare un ambiente lavorativo stimolante e appagante, capace di attrarre e trattenere figure professionali di alto calibro.

Infine, la formazione è vista come un componente fondamentale della strategia di responsabilità sociale corporativa di Antares. L'azienda eroga programmi formativi anche a beneficio delle comunità locali, promuovendo l'apprendimento di competenze digitali e tecnologiche e potenziando il talento locale. Tale approccio non solo agevola l'instaurazione di rapporti solidi con le comunità locali, ma contribuisce anche alla formazione di un bacino di talenti potenziali da cui attingere in futuro.

La formazione mira così allo **Sviluppo delle Competenze Tecniche e Soft**, con interventi che mirano sia a sviluppare le competenze tecniche specifiche del ruolo (ad esempio, l'uso di software o l'adempimento delle norme), sia a potenziare le competenze trasversali o "soft" (ad esempio, le abilità di gestione del team o di negoziazione). La formazione mira anche alla **Promozione di una Cultura dell'Apprendimento Continuo**, in cui i dipendenti sono stimolati e motivati ad aggiornare costantemente le loro competenze. Inoltre, le attività formative tendono a migliorare **le Relazioni Interpersonali e l'Efficienza Operativa** con interventi progettati anche per migliorare le relazioni tra i colleghi e favorire un metodo di lavoro più efficiente. Ultimo aspetto riguarda l'effetto che la formazione ha sulla **soddisfazione e ritenzione dei dipendenti**: è infatti vista come un mezzo per aumentare la soddisfazione dei dipendenti e la loro propensione a rimanere nell'azienda, fornendo opportunità di crescita personale e professionale.

2.4 Considerazioni riepilogative

La disamina finale della modalità operativa di Antares Vision SpA sottolinea in maniera decisiva come l'impresa attribuisca un'importanza primaria alla formazione per il raggiungimento dei propri obiettivi strategici. Questi includono la valorizzazione delle risorse umane e l'incremento delle competenze tecniche essenziali e multidisciplinari dei propri collaboratori.

Antares Vision SpA ha compreso e internalizzato l'importanza della piena valorizzazione del capitale umano come leva fondamentale per stimolare un'innovazione più efficace. Questo principio vale sia per i prodotti, che sono costantemente sottoposti a processi di ricerca e sviluppo, sia per i processi aziendali. La preponderanza data a un'istruzione di alta qualità riflette l'acquisizione di consapevolezza da parte dell'azienda sulla necessità di disporre di un team altamente specializzato e in continuo aggiornamento per mantenere un vantaggio competitivo in un settore altamente tecnologico e in rapida evoluzione.

Emerge quindi l'interrelazione tra la formazione e la realizzazione degli obiettivi aziendali, evidente nell'impegno costante dell'azienda nel promuovere programmi formativi sia a livello interno che esterno. Il percorso formativo all'interno dell'azienda non è soltanto un mezzo per accrescere le competenze individuali, ma anche un elemento fondamentale per lo sviluppo strategico dell'intera organizzazione.

IL PIANO FORMATIVO

3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

Come già menzionato, gli obiettivi formativi ed il relativo budget vengono definiti dal Consiglio di Amministrazione, mentre il *deployment* della strategia formativa è in capo alla Direzione Risorse Umane e ai Manager di linea. Questo approccio, definito di gestione bidirezionale o iterativo, rappresenta una tattica innovativa nel campo dell'apprendimento e sviluppo organizzativo. Questo approccio presuppone una metodologia formativa che integra l'input sia dal livello operativo che da quello dirigenziale e strategico dell'organizzazione. Il concetto chiave del modello è che l'apprendimento non sia un processo unidirezionale, ma piuttosto un dialogo continuo tra tutte le componenti dell'organizzazione.

Nella prassi, tale strategia incoraggia la condivisione di conoscenze e idee tra vari livelli dell'organizzazione. Questo processo permette non solo di creare un programma formativo più completo e pertinente, ma anche di promuovere un senso di appartenenza e di responsabilità tra il personale.

I benefici di un approccio formativo con una strategia di gestione bidirezionale o iterativa sono molteplici. Prima di tutto, la formazione risulta essere più contestualizzata e pertinente, dato che tiene conto delle realtà operative quotidiane oltre che degli obiettivi strategici dell'organizzazione. Inoltre, tale approccio promuove un ambiente di apprendimento più collaborativo e inclusivo, in cui tutti i membri

dell'organizzazione possono sentirsi parte del processo decisionale. Questo può portare a un aumento della motivazione, dell'engagement e, di conseguenza, della produttività.

Infine, l'approccio formativo con una strategia di gestione bidirezionale o iterativa può fungere da catalizzatore per l'innovazione all'interno dell'organizzazione. Infatti, incoraggiando la comunicazione e la condivisione di idee tra tutti i livelli dell'organizzazione, tale approccio può stimolare il pensiero critico e la creatività, favorendo così l'emergere di soluzioni innovative alle sfide organizzative.

Da un punto di vista di processo, l'approccio prevede le seguenti fasi:

1. **Definizione degli Obiettivi Strategici:** il Consiglio di Amministrazione stabilisce gli obiettivi e il budget per la formazione, in modo da assicurare che la formazione sia in linea con la strategia globale dell'azienda.
2. **Scorecard Individuali:** Ogni dipendente ha una scorecard associata che indica i fabbisogni formativi oltre agli obiettivi di dipartimento. Questo permette una personalizzazione dell'approccio formativo, incentrata sull'individuo.
3. **Identificazione dei Fabbisogni:** Il dipartimento HR raccoglie i fabbisogni di formazione dai vari dipartimenti, tenendo conto di aspetti sia hard (ad esempio, certificazioni richieste) che soft.
4. **Allineamento con gli Obiettivi Aziendali:** Questi fabbisogni vengono poi confrontati con gli obiettivi aziendali, identificando eventuali gap da colmare attraverso la formazione, che potrebbero derivare da inefficienze riscontrate con i clienti, nuove normative o esigenze commerciali.
5. **Scelta del Fornitore:** per Antares Vision SpA, la selezione del fornitore di formazione è un elemento chiave del processo perché la formazione è co-disegnata dall'azienda e dal formatore.
6. **Monitoraggio e Feedback:** infine, l'azienda intraprende attività di monitoraggio della formazione, durante le quali si confronta con il formatore e verifica non solo la soddisfazione dei partecipanti, ma anche il punto di vista del formatore.

Questo processo consente di avere un approccio di formazione che è strategico, personalizzato, basato sui fabbisogni reali e allineato con gli obiettivi aziendali. Come risultato, l'azienda può ottenere benefici come una forza lavoro più competente e motivata, un miglioramento delle prestazioni e l'allineamento tra le competenze dei dipendenti e le esigenze aziendali.

3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti

In merito al piano in esame, sono emerse esigenze formative che ricadevano in diversi ambiti: lo sviluppo organizzativo, le competenze tecnico-professionali e, infine, le competenze gestionali e di processo.

Sono stati pertanto impostati i seguenti corsi:

- Prince 2 Foundation 2017
- ITIL v4
- Training Manager Master Global Mobility
- Business Travel & Mobility Management Advance
- Team structured problem solving

- Agile Management
- Team Leader Training
- Excel base
- Excel avanzato

Si tratta di corsi che spaziano da richieste dei clienti (Prince e ITIL) allo sviluppo di conoscenze “hard” (Excel) e “soft” (team leader).

Particolare importanza è data al corso sulla Global Mobility. La Global Mobility riveste un ruolo significativo nell'architettura strategica di Antares Vision SpA. In un contesto sempre più globalizzato e connesso, questa funzione agisce come ponte tra le competenze tecniche specializzate dell'azienda e le esigenze dei clienti che operano in tutto il mondo. Ha un ruolo chiave nel garantire che Antares Vision SpA mantenga la sua posizione di leader nel settore della tracciabilità e dell'ispezione: per fare ciò l'azienda si impegna a fornire le risorse necessarie per lo sviluppo professionale e personale dei suoi trasfettisti, cioè quei professionisti che devono essere distaccati presso i clienti per un determinato periodo di tempo.

La Global Mobility ha il compito di garantire che le competenze e le conoscenze siano condivise e utilizzate in modo efficace in tutte le sue filiali e che le normative siano costantemente rispettate. Questo processo di condivisione e utilizzo delle conoscenze è fondamentale per garantire che l'azienda possa rispondere in modo efficace alle esigenze dei suoi clienti globali e mantenere il suo vantaggio competitivo in un settore in rapida evoluzione.

Le azioni formative sono valutate sia dai formatori che dai discenti e dai loro responsabili. In particolare, sono previsti anche momenti one-to-one nei casi di corsi sullo sviluppo della leadership, fra formatore e discente.

L'analisi volta a comprendere l'efficacia di un intervento formativo si basa su tre pilastri principali: l'organizzazione, l'efficacia delle docenze e l'importanza dei contenuti.

L'organizzazione del corso è indagata sotto vari aspetti. Si esaminano le attese rispetto al corso e quanto queste siano state soddisfatte, e si prendono in considerazione la validità e l'utilità del materiale didattico e degli strumenti a disposizione dei partecipanti.

Il secondo pilastro riguarda la qualità della docenza. Gli interlocutori vengono valutati in base alle competenze dimostrate sugli argomenti trattati, la chiarezza di esposizione, la capacità di coinvolgere i partecipanti, e l'accoglienza e disponibilità manifestata.

L'ultimo, ma non meno importante, pilastro è costituito dall'analisi dei contenuti del corso. Questi vengono valutati per la rilevanza delle tematiche affrontate, la possibilità di applicazione dei concetti in ambito aziendale, e l'efficacia dei contenuti sia da un punto di vista teorico che pratico.

Tutta la formazione in oggetto è stata erogata in modalità a distanza sincrona.

3.3 Considerazione riepilogative

In conclusione, l'intero processo di analisi dei fabbisogni formativi si avvia dalle necessità espresse dai manager che vengono poi confrontate con gli obiettivi e i budget definiti dal Consiglio di Amministrazione,

questa interazione dinamica tra vari livelli organizzativi consente di sviluppare una strategia formativa che sia contestualizzata e coerente con gli obiettivi sia individuali che aziendali.

I contenuti formativi sono calibrati per sviluppare competenze tecniche e gestionali specifiche, così come abilità trasversali necessarie per operare con successo nel contesto strategico di Antares Vision SpA. Corsi come "Team structured problem solving", "Agile Management" e "Global Mobility" dimostrano l'impegno dell'azienda nel fornire ai suoi lavoratori strumenti non solo per eccellere nelle proprie funzioni specifiche, ma anche per sviluppare una visione olistica e proattiva del loro ruolo all'interno dell'organizzazione.

Infine, la valutazione dell'efficacia della formazione offerta non è lasciata al caso. Antares Vision SpA adotta un sistema strutturato di monitoraggio e feedback, che consente di raccogliere le percezioni dei partecipanti rispetto all'efficacia del corso e all'applicabilità dei contenuti. Questo processo di valutazione, che coinvolge sia i partecipanti che i formatori, garantisce che la formazione offerta sia non solo di alto livello, ma anche aderente alle esigenze reali dei lavoratori e dell'organizzazione nel suo complesso.

L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE

Nel contesto di Antares Vision SpA la formazione ha avuto un impatto significativo su vari livelli.

Il piano in oggetto ha riguardato circa il 20% dei dipendenti.

Innanzitutto, ad un livello più generale, la formazione ha favorito la creazione di una cultura dell'apprendimento all'interno dell'azienda. I dipendenti, con una media di età di 35 anni, si sono dimostrati proattivi e flessibili, accogliendo positivamente le opportunità di formazione. Questo clima di apprendimento continuo stimola non solo l'eccellenza operativa, ma anche l'innovazione e la crescita professionale.

Inoltre, l'impegno formativo ha favorito una migliore comprensione dei processi operativi e tecnologici nell'ambito dei propri ruoli. Ad esempio, attraverso corsi come il "Team Leader" e il "Global Mobility", i dipendenti hanno acquisito competenze e strumenti essenziali per la gestione efficace dei team, l'ottimizzazione dei processi di lavoro e la navigazione nel panorama globale sempre più complesso delle leggi e delle normative relative alla mobilità del personale. Questo potenziamento delle competenze operative ha, senza dubbio, contribuito a una maggiore efficienza e a un incremento della produttività all'interno dell'azienda.

La formazione ha inoltre svolto un ruolo cruciale nell'incoraggiare l'innovazione e l'adozione di nuovi metodi di lavoro. L'introduzione di strumenti come la scorecard personale, ad esempio, ha trasformato il modo in cui i team leader gestiscono e valutano le performance dei loro collaboratori, promuovendo l'autonomia e un approccio più olistico alla gestione del personale. Similmente, la formazione sulla global mobility ha portato alla luce nuovi modi di pensare alla mobilità del personale, favorendo un approccio più flessibile e rispettoso delle normative.

Infine, l'impatto della formazione non è limitato alla performance individuale o di team, ma si estende all'intera organizzazione. L'adozione di un piano di formazione strategico, basato su un'attenta analisi delle esigenze formative, ha permesso all'azienda di allineare le competenze dei dipendenti con gli obiettivi aziendali. Questo allineamento, combinato con l'attenzione costante alla formazione e allo sviluppo del personale, ha contribuito a posizionare Antares Vision come un leader nel suo settore.

In conclusione, l'impatto della formazione in Antares Vision SpA evidenzia l'importanza di un approccio strategico all'apprendimento organizzativo. Attraverso la formazione, l'azienda è riuscita a sviluppare un pool di talenti altamente qualificati, promuovere l'innovazione e migliorare la performance a tutti i livelli, consolidando così la sua posizione di leadership nel mercato globale delle soluzioni di tracciabilità.

CONCLUSIONI

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

In Antares Vision SpA ci sono molti fattori che hanno contribuito positivamente all'efficacia della formazione. Di seguito ne evidenzio alcuni:

1. **Cultura dell'apprendimento:** l'azienda ha creato un ambiente favorevole all'apprendimento, in cui i dipendenti sono motivati a migliorare e a sviluppare nuove competenze. Questo è un elemento chiave che ha favorito l'assimilazione dei contenuti formativi e l'applicazione pratica delle nuove competenze acquisite.
2. **Obiettivi di formazione chiari:** l'azienda ha definito obiettivi di formazione specifici e misurabili, basati su un'attenta analisi del fabbisogno formativo. Questo ha permesso di sviluppare programmi di formazione mirati e di massimizzare l'impatto della formazione.
3. **Coinvolgimento dei leader:** il coinvolgimento attivo dei leader all'interno dell'organizzazione ha garantito che la formazione fosse vista come una priorità aziendale. Questo ha avuto un effetto positivo sulla motivazione dei dipendenti a partecipare e a sfruttare appieno le opportunità formative.
4. **Uso di metodi di formazione moderni:** l'azienda ha adottato metodi di formazione all'avanguardia, come la formazione a distanza e l'uso di scorecard personali, che hanno permesso ai dipendenti di apprendere in modi che si adattano alle loro esigenze e stili di apprendimento.
5. **Valutazione e monitoraggio:** Antares Vision SpA ha implementato un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione, che ha permesso di raccogliere feedback e di migliorare continuamente l'offerta formativa.
6. **Implicazioni per la carriera:** I dipendenti hanno riconosciuto il valore della formazione per il loro sviluppo professionale e il mantenimento del proprio posto di lavoro. Questo ha aumentato la motivazione a partecipare e a impegnarsi nella formazione.

Tutti questi elementi, combinati con l'impegno dell'azienda nella formazione come parte strategica del suo sviluppo, hanno contribuito a creare un ambiente di formazione efficace e produttivo.

4.2. Le buone prassi formative aziendali

Antares Vision SpA si distingue per le sue eccellenti pratiche formative. La sua metodologia enfatizza l'importanza di un itinerario formativo olistico e contestualizzato, arricchito da contributi sia del Consiglio di Amministrazione che dei Responsabili operativi. Questa procedura di natura ciclica e bidirezionale rappresenta una strategia innovativa che promuove l'interazione costante tra tutti i gradi dell'organizzazione, favorisce lo scambio di idee e di competenze e nutre un contesto di apprendimento cooperativo.

Antares Vision SpA esemplifica l'abilità nel rispondere a un'ampia varietà di necessità formative, che includono competenze sia tecniche ("hard skills") che relazionali ("soft skills"). La vasta offerta di percorsi formativi, che spaziano da Prince 2 Foundation 2017 e ITIL v4 a Team structured problem solving e Agile

Management, assieme a corsi specifici sulla Global Mobility, riflette le richieste dei clienti e gli obiettivi di sviluppo dell'impresa.

La Global Mobility rappresenta un elemento cardine della strategia di Antares Vision SpA, consentendo all'azienda di preservare la sua posizione di punta nel campo della tracciabilità e dell'ispezione. Questo ruolo strategico sottolinea l'importanza di interfacciare le abilità tecniche interne con le richieste dei clienti a livello mondiale, garantendo che l'impresa possa rimanere all'avanguardia in un settore in rapida trasformazione.

Un altro punto di forza di Antares Vision SpA è l'adozione di un sistema di valutazione dei risultati formativi attraverso feedback da parte di formatori, discenti e supervisori. Questo processo di valutazione, incentrato su tre pilastri chiave - la struttura organizzativa, l'efficacia del corpo docente e la rilevanza dei contenuti - offre spunti fondamentali per la progettazione e l'esecuzione di future iniziative formative.

In conclusione, Antares Vision SpA costituisce un modello lampante di come l'adozione di migliori pratiche formative - un iter formativo reciproco, un'analisi accurata delle necessità e dei risultati, e un contesto di apprendimento partecipativo - possano favorire l'innovazione, promuovere la flessibilità e rispondere in modo efficace alle sfide di un mercato del lavoro in costante mutamento.

SCHEDA DI SINTESI

Impresa	Antares Vision SpA
Regione	Regione Lombardia
Settore di Attività Economica	Progettazione software
Ambito tematico strategico	Sviluppo organizzativo, Sviluppo competenze tecnico-professionali, Sviluppo competenze gestionali e di processo
Piano Formativo	282825 “Sviluppo Professionale” (CF)
Tematiche formative, principali	Prince 2 Itil Agile management Master Global Mobility Leadership (manager and team leader) Excel
Modalità didattiche	Lezioni frontali sincrone da remoto; esercitazioni di gruppo; role play.
Elementi di interesse	Il caso è interessante perché l'approccio alla formazione è bidirezionale con un coinvolgimento ad ogni livello dell'organizzazione. L'azienda pone la medesima enfasi su formazione tecnica e di soft skills, così come alla formazione, come ITIL, richiesta dal mercato.
Buone Prassi Formative	La visione strategica del CdA definisce gli obiettivi formativi, ma questi si incontrano con le esigenze e i fabbisogni rilevati dai manager e dalla direzione HR.

SITOGRAFIA

<https://www.antaresvisiongroup.com>

<https://www.firstonline.info/antares-vision-lazienda-di-due-ricercatori-di-brescia-alla-conquista-del-mondo/>