

O.R.S. OPERATIONAL RESEARCH SYSTEMS S.R.L.
INNOVAZIONE DIGITALE E TECNOLOGICA, DI PRODOTTO E/O DI
PROCESSO
LA FORMAZIONE PER L'INNOVAZIONE È UNA FORMAZIONE
INNOVATIVA: IL CASO ORS

Storie di Formazione 2023

Autrice: Elisa Cerruti

Codice Piano Formativo: 287342

Titolo del Piano Formativo: Quant A.I.

Storie di Formazione 2023

INDICE

Capitolo 1 – Introduzione.....	4
Capitolo 2 – Strategie aziendali e ruolo della formazione continua.....	6
2.1 – Breve profilo dell'azienda e del settore.....	6
2.2 – Orientamenti strategici e processi d'innovazione.....	6
2.3 – Obiettivi aziendali e ruolo della formazione	6
2.4 – Considerazioni riepilogative	7
Capitolo 3 – Il Piano 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.....	12
4.1 – L'impatto della formazione	12
4.2 – Considerazioni riepilogative	14
Capitolo 5 – Conclusioni	15
5.1 – Gli elementi e i fattori che hanno influito positivamente sulla formazione	15
5.2 – Le buone prassi formative aziendali.....	16
5.3 – Conclusioni	18
Bibliografia e Sitografia.....	19
Allegato A - Scheda Sintetica	20

Storie di Formazione 2023

CAPITOLO 1 – INTRODUZIONE

ORS Group, azienda piemontese fondata nel 1996 ad Alba e oggi con sede a Roddi, si è affermata come punto di riferimento nel settore delle soluzioni tecnologiche innovative. Specializzata in algoritmi di Intelligenza Artificiale, Apprendimento Automatico e Analisi di Big Data, nel 2021 ha stretto una partnership significativa e nel 2022 è entrata a far parte di Deda Group S.p.A., centro di eccellenza italiano nel software e nelle soluzioni in modalità Servizio. Il team di ORS Group, composto da specialisti in informatica, matematica, statistica, economia, fisica e altre scienze applicate, lavora in un contesto caratterizzato dai trend significativi dell'intelligenza artificiale in Italia. Questi includono l'importanza dell'intelligent data processing, il natural language processing, il recommendation system e la computer vision.

Nell'ottica di competere efficacemente, ORS Group adotta strategie di differenziazione focalizzate sulla qualità e sicurezza dei prodotti, sul bilanciamento tra personalizzazione e scalabilità, sull'integrazione con le infrastrutture esistenti e sull'innovazione continua, con un'attenzione particolare alla gestione del talento.

L'innovazione, sia di prodotto che di processo, rappresenta un orientamento strategico centrale per ORS. Le attività di Ricerca e Sviluppo, in collaborazione con i clienti per comprendere le loro esigenze, permettono all'azienda di rimanere all'avanguardia e di sviluppare tecnologie competitive.

La formazione è essenziale per ORS Group, azienda orientata all'innovazione e alle soluzioni avanzate. In un settore tecnologico in rapida evoluzione, la formazione continua del personale è cruciale per rimanere aggiornati sulle nuove tecnologie, sviluppare competenze specialistiche e offrire soluzioni all'avanguardia. Questo impegno nella formazione contribuisce al successo dell'azienda, creando un ambiente di lavoro motivante e fiducioso. La capacità di adattarsi alle nuove sfide, come la gestione di grandi quantità di dati e l'implementazione di tecnologie avanzate, è garantita da un piano formativo mirato. In breve, la formazione continua è un elemento chiave per mantenere la competitività, sviluppare soluzioni innovative e soddisfare le esigenze dinamiche del mercato.

Nella tabella 1 è riportato il dettaglio delle azioni formative contemplate dal piano.

Tabella 1 - Azioni formative previste dal piano

Titolo Azione	Ore Corso	Tematica
Machine learning and A.I.: algorithms and tools	8	Informatica
Intelligence adaptive Algorithms HMI	16	Informatica
Intelligence adaptive Algorithms HMI	16	Informatica
Intelligence adaptive Algorithms HMI	16	Informatica
Intelligence adaptive Algorithms HMI	16	Informatica
Microservices with Spring Boot and Spring Cloud	16	Informatica
Database Engineering, modulo 1	48	Informatica
Database Engineering, modulo 2	48	Informatica
Blockchain and A.I.: applications and trends	8	Informatica
Algorithms and Structured Programming modulo 1	24	Informatica
Algorithms and Structured Programming modulo 2	24	Informatica
Algorithms and Structured Programming modulo 2	24	Informatica
Back-end .NET	20	Informatica
Back-end .NET	20	Informatica
Back-end .NET	20	Informatica
React and Typescript	20	Informatica

Storie di Formazione 2023

React and Typescript	20	Informatica
React and Typescript	20	Informatica

CAPITOLO 2 – STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

2.1 – Breve profilo dell’azienda e del settore

ORS Group è un'azienda piemontese specializzata in soluzioni intersettoriali per ottimizzare ed automatizzare i processi aziendali utilizzando algoritmi proprietari di Intelligenza Artificiale, Apprendimento Automatico e Analisi di Big Data. Fondata nel 1996 ad Alba, oggi l'azienda ha sede a Roddi, in provincia di Cuneo. L'azienda è cresciuta fino a diventare un punto di riferimento nel settore delle soluzioni tecnologiche innovative. Nel 2021 ORS Group sigla un'importante partnership con Deda Group S.p.A., un centro di eccellenza italiano nel settore del software e delle soluzioni in modalità Servizio. Ne entra a far parte definitivamente nel 2022.

Deda Group¹ affianca le imprese, gli istituti finanziari e gli enti pubblici con soluzioni applicative e servizi IT da oltre quarant'anni. Il gruppo è composto da aziende e individui accomunati dalla passione e dalla competenza per le tecnologie che hanno plasmato la società digitale. Nato con l'informatizzazione dei processi, Deda Group ha accelerato con l'avvento di Internet e del Cloud, continuando a crescere sfruttando le potenzialità dei dati e dell'automazione. Il gruppo gioca un ruolo significativo nell'accompagnare l'evoluzione del settore bancario, del fashion, dell'industria e della pubblica amministrazione. La capacità di trasformare le esigenze specifiche dei clienti in soluzioni e progetti di successo è stata resa possibile grazie alla digitalizzazione dei processi e alle nuove frontiere dell'Intelligenza Artificiale.

Il team di ORS Group è composto da sviluppatori informatici, matematici, statistici, economisti, econometrici, fisici e specialisti in diversi campi delle scienze applicate.

2.2 – Orientamenti strategici e processi d’innovazione

L'attuale panorama dell'intelligenza artificiale in Italia è caratterizzato da diversi trend significativi. La crescente importanza dell'intelligent data processing, con una crescita del 32% nell'ultimo anno, sottolinea il riconoscimento delle aziende sul valore estratto dai dati. Allo stesso tempo, il natural language processing, il recommendation system e la computer vision giocano ruoli chiave, rispettivamente nei settori di chatbot e virtual assistant, personalizzazione dell'esperienza utente e riconoscimento delle immagini².

Per competere efficacemente, le imprese devono adottare strategie di differenziazione focalizzate sulla qualità e sicurezza dei prodotti, il giusto equilibrio tra personalizzazione e scalabilità, l'integrazione con le infrastrutture esistenti, l'innovazione continua e la gestione del talento. Sebbene l'intelligenza artificiale offra opportunità significative per le PMI italiane, la sua adozione richiede una solida capacità strategica per navigare un mercato in rapida evoluzione.

Pertanto, in ORS l'innovazione, sia di prodotto sia di processo, rappresentano un orientamento strategico fondamentale. Per questo le attività di Ricerca e Sviluppo costituiscono un'attività centrale per l'azienda, così come l'attenzione ed il dialogo con i clienti per comprendere appieno le esigenze specifiche di ciascuno. Questi due elementi consentono all'azienda di continuare a crescere e sviluppare tecnologie all'avanguardia e di creare soluzioni sempre più competitive.

2.3 – Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

Per quanto illustrato sopra, appare chiaro come la formazione svolga un ruolo cruciale all'interno di ORS, contribuendo in modo significativo al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'azienda. In un settore in continua – e repentina – evoluzione come quello delle soluzioni tecnologiche, la formazione continua del personale è fondamentale per rimanere all'avanguardia e offrire soluzioni innovative e performanti. La formazione consente ai dipendenti di ORS di rimanere costantemente aggiornati sulle nuove tecnologie emergenti nel settore e di sviluppare abilità trasversali necessarie per la loro implementazione. Questo assicura che l'azienda sia in grado di utilizzare queste tecnologie in modo efficace, fornendo soluzioni all'avanguardia

¹ <https://www.deda.group/allegati/company-profile/Company-Profile-Deda-Group-ita.pdf>

² <https://www.ilsole24ore.com/art/intelligenza-artificiale-2022-crescita-22percento-700-milioni-2025-AEzvvYkC>.

Storie di Formazione 2023

che soddisfano le esigenze dei clienti e mantengono la competitività sul mercato. Inoltre, la formazione offre ai dipendenti l'opportunità di sviluppare competenze specialistiche nelle diverse aree di attività di ORS. Attraverso programmi specifici, i dipendenti acquisiscono hard skills altamente specializzate, come lo sviluppo di algoritmi per il machine learning e l'intelligenza artificiale, blockchain e big data o per la gestione di flow ed interoperabilità complesse. Queste competenze di altissima specializzazione consentono all'azienda di offrire servizi altamente qualificati e personalizzati, ma anche di adeguarsi alle nuove politiche ed obiettivi strategici aziendali. La formazione continua promuove un approccio innovativo e una mentalità orientata alla ricerca all'interno di ORS. I dipendenti vengono incoraggiati ad approcciare i problemi in modo innovativo e a cercare soluzioni all'avanguardia e dalle elevate prestazioni per affrontare le sfide tecnologiche dei propri clienti che sono sempre più giocate sulla capacità di gestire ed estrarre valore da grandi moli di dati complessi. Questo processo di formazione sviluppa le competenze necessarie per condurre ricerche e sperimentazioni, contribuendo alla creazione di soluzioni all'avanguardia.

2.4 – Considerazioni riepilogative

ORS Group, fondata nel 1996 ad Alba e oggi con sede a Roddi, è una azienda piemontese specializzata in soluzioni di Intelligenza Artificiale, Apprendimento Automatico e Analisi di Big Data. Nel 2021 ha stretto una partnership con Deda Group S.p.A. e ne entra a far parte nel 2022 L'azienda si distingue per la sua attenzione ai trend dell'intelligenza artificiale in Italia, come l'importanza dell'intelligent data processing, natural language processing, recommendation system e computer vision. Per competere efficacemente, ORS Group adotta strategie di differenziazione focalizzate sulla qualità, sicurezza, personalizzazione, scalabilità, integrazione e innovazione continua. La formazione riveste un ruolo cruciale, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi strategici attraverso lo sviluppo di competenze specialistiche e un approccio innovativo.

CAPITOLO 3 – IL PIANO FORMATIVO

3.1 – L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

La rilevazione continua dei fabbisogni formativi all'interno di ORS è un processo di fondamentale importanza nell'ambito dello sviluppo del personale all'interno dell'organizzazione. ORS ha formalizzato e implementato nel corso degli anni un processo interno di analisi dei fabbisogni formativi strutturato e dinamico. Si tratta di un assessment periodico che implica un costante monitoraggio e valutazione delle esigenze di formazione dei dipendenti e dell'azienda nel suo insieme, con l'obiettivo di adattare in modo continuo i programmi di formazione per garantire che siano in linea con le mutevoli dinamiche aziendali.

L'assessment periodico è, quindi, uno strumento fondamentale per la rilevazione dei fabbisogni formativi in ORS. Si tratta di un'analisi completa delle esigenze di formazione che si svolge in modo regolare, a intervalli di tempo prestabiliti. Questo processo garantisce che le esigenze di formazione non vengano trascurate o lasciate al caso, ma vengano affrontate in modo sistematico e pianificato. L'assessment è in grado di fornire una panoramica chiara delle esigenze correnti, identificando le aree in cui le competenze dei dipendenti potrebbero necessitare di miglioramento o espansione.

Un aspetto chiave di questo processo è la pianificazione a lungo termine. L'assessment non si limita a individuare le esigenze di formazione immediata, ma serve anche come base per la definizione di obiettivi formativi a lungo termine. Questo significa che non solo si risponde alle sfide attuali, ma si è anche preparati per le sfide future. La formazione a lungo termine è progettata in modo da garantire che l'organizzazione sia preparata per affrontare gli sviluppi futuri, e non solo quelli del presente. Inoltre, l'assessment è un processo che va oltre la semplice identificazione di carenze di competenze. È anche incentrato sull'acquisizione di nuove competenze. Questo aspetto è di fondamentale importanza in un ambiente aziendale in costante evoluzione. Inoltre, il processo coinvolge direttamente i dipendenti stessi, rendendoli partecipi del processo di definizione delle esigenze di formazione. Il coinvolgimento, inoltre, non solo aumenta la trasparenza, ma anche la motivazione dei dipendenti a partecipare attivamente ai programmi formativi.

Un elemento di fondamentale importanza all'interno del processo di analisi dei fabbisogni formativi presso ORS è l'assessment delle competenze. Questo passaggio svolge una funzione cruciale nel processo e raccoglie una vasta gamma di informazioni rilevanti relative alle competenze dei dipendenti e alle necessità di sviluppo. Vengono registrate le abilità e conoscenze dei membri del team non solo in termini di hard skills (competenze tecniche o specialistiche), ma anche in termini di soft skill (project management, leadership, gestione del cambiamento etc.). Questo assessment rappresenta un importante punto di riferimento per la progettazione e la personalizzazione dei programmi di formazione, garantendo che siano in linea con le specifiche esigenze dei dipendenti e dell'azienda nel suo complesso.

L'analisi integrata e complessa dell'analisi dei fabbisogni formativi e delle competenze ha anche un ulteriore obiettivo fondamentale. Quello di individuare anche attività di formazione che abbiano potenzialità di diffusione di opportunità formative nell'intera organizzazione, garantendo che un ampio spettro di dipendenti possa accrescere le proprie competenze e conoscenze in maniera mirata.

L'azienda si impegna a promuovere una cultura di apprendimento diffuso, consapevole che le competenze e le conoscenze dei dipendenti rappresentano un pilastro fondamentale per il successo aziendale. Questa cultura mira a fornire formazione non solo a ruoli specifici o a reparti particolari, ma a coinvolgere l'intera organizzazione, promuovendo una crescita uniforme e sostenibile. In questo modo, ogni individuo all'interno dell'azienda ha l'opportunità di migliorare le proprie competenze, indipendentemente dalla posizione occupata, dal background o dall'esperienza precedente. Questo approccio è guidato da principi di inclusività e diversità, garantendo che l'accesso alle opportunità formative sia equo per tutti i dipendenti. Ciò favorisce un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato, in cui ogni individuo è incoraggiato a sviluppare le proprie competenze, contribuendo al loro benessere e al successo dell'azienda. La diffusione della formazione in tutta l'organizzazione comporta numerosi vantaggi per ORS. Migliorare le competenze di un numero elevato di dipendenti può incrementare la produttività, elevare la qualità del lavoro e conferire maggiore flessibilità

Storie di Formazione 2023

all'organizzazione per affrontare sfide e opportunità in continua evoluzione. Un aspetto chiave di questo obiettivo è l'adattabilità e la capacità di apportare aggiornamenti in risposta alle mutevoli esigenze dei dipendenti e dell'azienda stessa (ricordiamo che l'attività di assessment è anche nutrita da rilevazioni bottom-up). Inoltre, la formazione diffusa è vista come un investimento a lungo termine, non solo nell'ambito del benessere dei dipendenti, ma anche per la crescita sostenibile dell'azienda nel corso del tempo. Questo approccio permette ai dipendenti di svilupparsi e crescere professionalmente lungo l'arco della loro carriera, contribuendo in modo significativo al successo dell'organizzazione.

Per questi motivi, dunque, il processo di rilevazione continua dei fabbisogni formativi presso ORS è un processo dinamico, proattivo e altamente adattabile. Assicura che la formazione sia sempre in linea con le esigenze dell'azienda e dei suoi dipendenti, contribuendo a mantenere l'organizzazione all'avanguardia nel suo settore e pronta ad affrontare le sfide in costante evoluzione del mondo degli affari.

Questo processo di rilevazione continua dei fabbisogni e degli obiettivi formativi all'interno di ORS è arricchito da attività puntuali e focalizzate di rilevazione dei fabbisogni formativi, le quali vengono implementate caso per caso. Ad esempio, in relazione al piano formativo oggetto del presente Monitoraggio Valutativo, è stata condotta un'analisi iniziale dettagliata mediante colloqui diretti con manager e tecnici di riferimento. Questo approccio mirato aveva l'obiettivo di identificare le lacune di competenza specifiche in relazione alle tematiche su cui avrebbero dovuto vertere i corsi previsti. Le aree di competenza oggetto di questa analisi includevano una vasta gamma di argomenti, quali Intelligenza Artificiale, Machine Learning, Blockchain, Intelligenza Adattiva, Microservizi con Spring Boot e Spring Cloud, Database Engineering, Algoritmi, Programmazione Strutturata, Algoritmi per Interfaccia Uomo-Macchina, Back-end .NET, React e Typescript.

I colloqui personalizzati con i manager e i tecnici di riferimento hanno consentito di ottenere un'immagine chiara delle specifiche esigenze di formazione in relazione ai corsi da progettare. Tale approfondimento ha permesso di identificare con precisione le competenze chiave necessarie per affrontare le sfide legate alle tecnologie emergenti e agli ambiti professionali coperti dai corsi. Le rilevazioni, condotte insieme al soggetto attuatore (Ask Consulting srl), sono state basate sull'interazione diretta con gli stakeholder chiave all'interno dell'azienda e hanno rappresentato un approccio altamente mirato ed efficace per adattare i programmi formativi alle esigenze specifiche dell'organizzazione.

In questo modo, ORS assicura che la formazione offerta non sia solo ampia e diffusa, ma anche altamente pertinente e adeguata alle esigenze contingenti. Questa metodologia combinata di formazione diffusa e di analisi dei fabbisogni mirata garantisce che l'organizzazione sia in grado di sviluppare con efficacia ed efficienza le competenze, rimanendo all'avanguardia nel settore e preparata ad affrontare con successo le sfide d'innovazione continua richieste dai mercati.

3.2 – Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti

Il processo di progettazione è stato caratterizzato da un processo suddiviso in fasi e attività chiaramente strutturate e formalizzate, che hanno visto un integrale coinvolgimento dell'azienda.

Infatti, la progettazione condivisa tra soggetto attuatore e impresa è stata cruciale per la creazione del piano formativo Quant A.I. Questo approccio ha implicato un coinvolgimento attivo di diverse figure chiave all'interno dell'azienda, tra cui responsabili tecnici, formatori, e rappresentanti delle risorse umane. Inoltre, sono state coinvolte anche le voci dei dipendenti stessi, al fine di creare un'esperienza di formazione che fosse davvero partecipata e su misura per le esigenze dell'organizzazione. Questa metodologia progettuale ha inoltre previsto una forte interazione tra esperti esterni e personale dell'azienda.

L'approccio di progettazione condivisa ha caratterizzato questo piano formativo sin dalle fasi di analisi dei fabbisogni formativi, come visto sopra, e nella fase di macro-progettazione, ed ha consentito, inoltre di identificare gli esperti ed i docenti da coinvolgere già a partire dalla fase di macro-progettazione.

La selezione dei docenti è stata arricchente ed ha permesso di conoscere e lavorare anche con esperti nuovi per l'azienda. Infatti, il corpo docenti è stato formato sia da professionisti interni all'azienda, che hanno portato con sé una vasta esperienza nell'applicazione dell'intelligenza artificiale, sia da docenti universitari altamente

Storie di Formazione 2023

qualificati, individuati dal soggetto attuatore. Questa diversità di competenze ha assicurato che la formazione fosse completa e all'avanguardia, integrando sia il sapere accademico sia le competenze pratiche.

Un elemento centrale è stato la definizione degli obiettivi formativi. L'obiettivo principale del piano è stato quello di sviluppare competenze avanzate nell'ambito dell'intelligenza artificiale applicata, della capacità di problem solving applicata allo sviluppo di algoritmi e alla creazione di flow e ambienti operativi avanzanti e interconnessi per la raccolta, l'elaborazione e la visualizzazione dei dati. La chiarezza nell'identificazione degli obiettivi si è rivelata fondamentale per orientare le decisioni in termini di contenuti e metodologie didattiche in grado di indirizzare le azioni verso risultati concreti.

Per la gestione del piano formativo è stato adottato un approccio di gestione integrata. Questo significa che il piano è stato suddiviso in micro-attività di progetto, ognuna delle quali ha contribuito ad un aspetto specifico del percorso formativo. Questa segmentazione ha consentito un controllo dettagliato su ciascuna fase del processo di erogazione. Inoltre, ha permesso di adattare il piano in base alle esigenze in evoluzione e alle risposte dei partecipanti.

La progettazione condivisa con gli esperti e il soggetto attuatore ha incluso anche la creazione di un syllabus dettagliato per i diversi corsi del piano. Il syllabus è il documento che rappresenta la roadmap formativa, elencando in modo chiaro gli argomenti che devono essere trattati, le abilità da sviluppare e le attività pratiche previste. Il syllabus che è stato sviluppato in condivisione con l'azienda è stato essenziale per garantire completezza ed efficacia al piano formativo. Ha consentito, inoltre, di costruire un percorso coerente di apprendimento, di individuare le migliori metodologie didattiche e di calibrare il calendario delle lezioni in modo ergonomico e flessibile.

Un aspetto distintivo del piano formativo Quant A.I. è stato l'approccio bilanciato tra teoria e pratica. Le lezioni teoriche hanno fornito una solida base di conoscenze da approfondire e hanno costituito il know-how su cui fondare le successive attività pratiche. Queste ultime hanno quindi incluso sia esercizi teorici sia casi aziendali reali, particolarmente rilevanti poiché hanno consentito ai partecipanti di affrontare con il supporto del docente problemi concreti da risolvere. Grazie a questa metodologia didattica i partecipanti hanno acquisito competenze pratiche che hanno subito e proficuamente applicare al loro lavoro.

La pianificazione del calendario delle lezioni è stato un processo altamente collaborativo e flessibile. Si è tenuto conto delle esigenze operative dell'azienda, garantendo che la formazione non interferisse con le attività aziendali. Allo stesso tempo, si è cercato di adattare il calendario alle esigenze operative dei partecipanti. La flessibilità è stato un principio chiave, che ha consentito, ove necessario, la rimodulazione delle lezioni. Inoltre, questa flessibilità è stato requisito fondamentale che ha dato il tempo ai partecipanti di individuare nella pratica quotidiana casi aziendali concreti da proporre e risolvere in aula, con l'aiuto dei docenti, contribuendo a rendere il processo formativo ancora più coinvolgente e su misura.

Il piano ha previsto anche sistemi di monitoraggio e valutazione. Questi sistemi hanno incluso procedure per il monitoraggio in itinere e la valutazione ex post. Il monitoraggio in itinere ha permesso di seguire il progresso dei partecipanti, identificare eventuali difficoltà e apportare correzioni tempestive. La valutazione ex post ha misurato l'efficacia generale della formazione, verificando se gli obiettivi formativi sono stati raggiunti. Questi sistemi di valutazione sono stati fondamentali per garantire che il piano formativo Quant A.I. fosse sempre allineato con gli obiettivi aziendali. Sono state usate specifiche schede di valutazione per verificare l'apprendimento dei partecipanti. Queste schede sono state progettate per essere dirette e oggettive, misurando in modo accurato le competenze acquisite e le eventuali aree di modifica o miglioramento. La prova dell'avvenuta acquisizione delle nuove competenze, è inoltre, empirica, dal momento che i lavoratori che hanno partecipato ai corsi hanno dimostrato immediatamente l'applicazione pratica delle conoscenze acquisite, specialmente nell'uso competente degli algoritmi e dei codici informatici.

3.3 – Considerazioni riepilogative

In sintesi, il piano formativo di ORS si distingue per la sua efficacia e la sua attenzione ai dettagli. Le principali caratteristiche includono la rilevazione continua dei fabbisogni formativi, la valutazione delle competenze per personalizzare i programmi formativi, una cultura di apprendimento diffuso, una progettazione condivisa con

Storie di Formazione 2023

esperti esterni, obiettivi formativi chiari, una gestione integrata, un approccio bilanciato tra teoria e pratica e sistemi di monitoraggio e valutazione. Questo approccio strategico e flessibile assicura che la formazione sia sempre allineata alle esigenze dell'azienda, migliorando le competenze dei dipendenti e preparandoli per affrontare le sfide aziendali in continua evoluzione.

CAPITOLO 4 – L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE

4.1 – L'impatto della formazione

Il piano formativo Quant A.I. di ORS ha dimostrato di avere un impatto significativo sui partecipanti, sia in termini motivazionali e di acquisizione di competenze tecniche che di miglioramento delle capacità di problem solving e decisionali. Di seguito, sono illustrati gli impatti formativi chiave del piano.

Uno degli impatti più riportati del piano formativo è stata la spinta motivazionale che ha offerto ai dipendenti. Quando un'azienda investe nella formazione, dimostra di credere nel futuro e nella crescita dell'organizzazione. Nel caso di un progetto innovativo come l'IA e il machine learning, il messaggio trasmesso ai dipendenti è che l'azienda è in costante evoluzione e vuole rimanere all'avanguardia nel settore. Questo stimola la motivazione individuale e collettiva, poiché i dipendenti si sentono parte di un'organizzazione capace di svilupparsi, competere e di investire sui propri dipendenti.

Riteniamo utile in questa sede fare una breve digressione sul ruolo che può svolgere la formazione continua erogata in house dalle imprese nel rafforzare la spinta motivazionale dei dipendenti. Questa pratica, infatti, è diventata sempre più importante nelle strategie delle aziende per vari motivi. Innanzitutto, perché dimostra l'impegno dell'azienda nei confronti dei propri dipendenti. Quando un'organizzazione investe nel miglioramento delle competenze dei suoi lavoratori, dimostra una preoccupazione autentica per il loro sviluppo professionale. Questa dimostrazione di interesse può contribuire in modo significativo a motivare i dipendenti, poiché sentono di essere valorizzati e riconosciuti come una risorsa chiave per l'azienda.

Inoltre, la formazione continua può essere altamente personalizzata per soddisfare le esigenze specifiche dell'azienda e dei suoi dipendenti. Questo approccio su misura può essere estremamente motivante poiché i lavoratori vedono il valore diretto della formazione per il loro ruolo attuale e le loro prospettive di carriera. Questa personalizzazione aiuta i dipendenti a sentire che la formazione è rilevante e che sta contribuendo al loro successo. Essa può anche promuovere un senso di comunità e collaborazione tra i dipendenti. Quando i colleghi partecipano insieme a programmi di formazione, possono condividere esperienze, conoscenze e sfide. Questa condivisione crea un ambiente di apprendimento collaborativo e può aumentare la motivazione poiché i dipendenti si sentono parte di una squadra che si impegna collettivamente per il successo dell'azienda.

Un altro vantaggio della formazione continua è la possibilità di valutare direttamente l'efficacia della formazione. Le aziende possono monitorare i progressi dei dipendenti e misurare come le nuove competenze influiscano sulle prestazioni e i risultati aziendali. Questa valutazione può essere una fonte di feedback positivo per i dipendenti, che vedono i risultati tangibili della loro formazione.

La capacità di impostare in modo corretto termini e perimetro dei problemi di sviluppo degli algoritmi è uno dei risultati più significativi del piano formativo Quant A.I. di ORS. I partecipanti hanno appreso quale mindset adottare per impostare correttamente l'analisi di ciascun problema di sviluppo informatico relativo al machine learning e agli algoritmi. I partecipanti hanno imparato a definire il perimetro dei problemi informatici in fase di analisi per poter fare la corretta connessione tra problema da risolvere e il corretto algoritmo da applicare. Questa abilità è essenziale nell'ambito informatico, dove spesso le opzioni di impostazione degli assunti possono portare a soluzioni anche molto diverse le une dalle altre, con rilevanti implicazioni sia dal punto di vista di sviluppo del software sia dal punto di vista end-user. Attraverso analisi dettagliate e approfondite, i partecipanti sono in grado di comprendere appieno la natura del problema e di valutare con precisione quale approccio o algoritmo è più adatto per risolverlo. Questa competenza è diventata uno strumento critico per l'ottimizzazione delle operazioni e per l'innovazione all'interno dell'azienda.

Infatti, l'importanza di impostare correttamente i termini del problema risiede nella sua influenza su molteplici aspetti progettuali critici. Innanzitutto, la definizione accurata del problema fornisce una chiara guida per la progettazione e lo sviluppo delle soluzioni. Questo passo iniziale permette ai ricercatori e agli ingegneri di comprendere appieno l'obiettivo da raggiungere, evitando ambiguità e incertezze. Inoltre, consente di identificare con precisione i dati necessari e le risorse richieste, migliorando l'efficienza complessiva. In secondo luogo, un'adeguata formulazione del problema contribuisce a ridurre il rischio di errori concettuali e

Storie di Formazione 2023

operativi. Una definizione chiara evita fraintendimenti e malintesi, riducendo il potenziale verificarsi di problemi durante le fasi di sviluppo e implementazione.

Un ulteriore vantaggio è legato alla pianificazione delle risorse. Con una formulazione precisa, è possibile allocare in modo ottimale il personale, il tempo e il budget necessari per il progetto. Si procede ottimizzando tempo e risorse, ed evitando così sprechi e ritardi. Inoltre, l'importanza di una corretta impostazione del problema emerge quando si valutano le prestazioni e si confrontano diverse soluzioni. Una definizione accurata fornisce una base solida per la valutazione oggettiva dei risultati e la comparazione tra diverse approcci. Ciò è essenziale nell'ambito del machine learning, dove la scelta degli algoritmi e dei parametri dipende strettamente dalla natura del problema da risolvere. Pertanto, la formulazione accurata del problema è il pilastro su cui si basano l'efficacia e l'efficienza di progetti legati all'intelligenza artificiale, al machine learning, alla blockchain e ai big data. Impostare correttamente il problema riduce le incertezze, i rischi e le inefficienze, consentendo un progresso più rapido e risultati più soddisfacenti in questi campi di ricerca e applicazione.

Gli appunti presi durante il corso si sono rivelati preziosi nel tempo. Non sono stati solo un semplice strumento di studio durante il corso, ma sono diventati un riferimento continuo per i partecipanti. Hanno consentito di accedere rapidamente a concetti chiave, formule, procedure e soluzioni a problemi specifici. La pratica di rivedere e consultare gli appunti ha contribuito a consolidare l'apprendimento nel lungo periodo, garantendo che le competenze acquisite non si perdessero nel tempo. Gli appunti hanno rappresentato una risorsa preziosa per l'approfondimento continuo e per l'applicazione pratica delle conoscenze acquisite.

Un risultato che viene riportato da beneficiari e responsabili dei lavoratori che hanno partecipato alle azioni del piano formativo Quant A.I. di ORS è stata l'applicazione immediata e costante che ha consentito di fissare, prima, e di sviluppare ed evolvere, poi, le competenze acquisite nel contesto lavorativo quotidiano. I partecipanti non si sono limitati a imparare nuove competenze; hanno anche dimostrato una notevole abilità nel tradurre tali competenze in risultati concreti. Questa applicazione pratica ha prodotto un impatto tangibile e ha contribuito in modo significativo all'efficacia operativa e all'innovazione aziendale.

Ci viene indicato in particolar modo il settore Energia, noto per la costante introduzione di novità e cambiamenti, nonché soggetto a fluttuazioni e criticità in particolare negli ultimissimi anni. Qui, i partecipanti hanno sfruttato appieno le competenze acquisite per sviluppare soluzioni ad hoc e progetti innovativi. Questo approccio proattivo è stato particolarmente evidente durante la fase post-COVID, quando le dinamiche dei consumi energetici sono state ridefinite.

A questo proposito, un esempio che ci viene portato è stato lo sviluppo di un nuovo modello predittivo dei consumi energetici post-pandemia. Questo modello ha previsto in modo accurato come le abitudini dei consumatori e le dinamiche del settore energetico si sarebbero potute modificate strutturalmente alla luce dell'emergenza sanitaria. Grazie alle competenze acquisite durante il corso, i partecipanti sono stati in grado di elaborare dati complessi, applicare algoritmi sofisticati e creare un modello di previsione che ha dimostrato di essere straordinariamente accurato. Questa iniziativa ha portato a notevoli risparmi di risorse, all'ottimizzazione delle capacità previsionali anche ad uso della gestione delle risorse energetiche e ha contribuito in modo sostanziale alla posizione di leadership dell'azienda nel settore.

Questo esempio è rappresentativo dell'approccio proattivo dei partecipanti nel mettere in pratica ciò che hanno imparato. L'applicazione continua delle competenze non solo ha migliorato l'efficacia delle operazioni quotidiane, ma ha anche contribuito a rafforzare la posizione competitiva dell'azienda, consentendole di adattarsi con successo a nuove sfide e opportunità nel settore energetico in continua evoluzione. La formazione non è stata un mero processo di apprendimento, ma un catalizzatore per l'innovazione a lungo termine.

I corsi del piano formativo hanno, infine, avuto un impatto notevole sul processo decisionale aziendale. I partecipanti e i responsabili ci raccontano quanto siano stati ispirati a intraprendere nuovi progetti e a fare scelte più informate sulle tecnologie da adottare. I docenti esperti, attraverso domande mirate, hanno contribuito a chiarire i problemi, a valutarne la portata e a identificare soluzioni ottimali. Questo ha aiutato l'azienda a prendere decisioni più consapevoli, orientate all'innovazione e mirate al raggiungimento degli

Storie di Formazione 2023

obiettivi strategici. Il processo decisionale è stato notevolmente migliorato grazie alla conoscenza approfondita acquisita durante il corso, contribuendo, anch'esso, a una maggiore efficacia e competitività aziendale.

4.2 – Considerazioni riepilogative

Il piano formativo Quant A.I. di ORS ha avuto un impatto notevole sui partecipanti, motivandoli e migliorando le loro competenze tecniche, le capacità di problem solving e decisionali. L'investimento in formazione ha aumentato la motivazione dei dipendenti, dimostrando l'impegno dell'azienda nei loro confronti. La formazione personalizzata ha favorito un ambiente di apprendimento collaborativo, mentre la valutazione dell'efficacia ha offerto feedback positivi. I partecipanti hanno imparato a definire con precisione i problemi informatici, applicando con successo le competenze acquisite in situazioni di lavoro quotidiane. Gli appunti sono stati preziosi nel tempo e la formazione ha influenzato positivamente il processo decisionale aziendale. In sintesi, il piano formativo ha ispirato, motivato e migliorato le competenze dei partecipanti, contribuendo al perseguimento degli obiettivi strategici dell'azienda.

CAPITOLO 5 – CONCLUSIONI

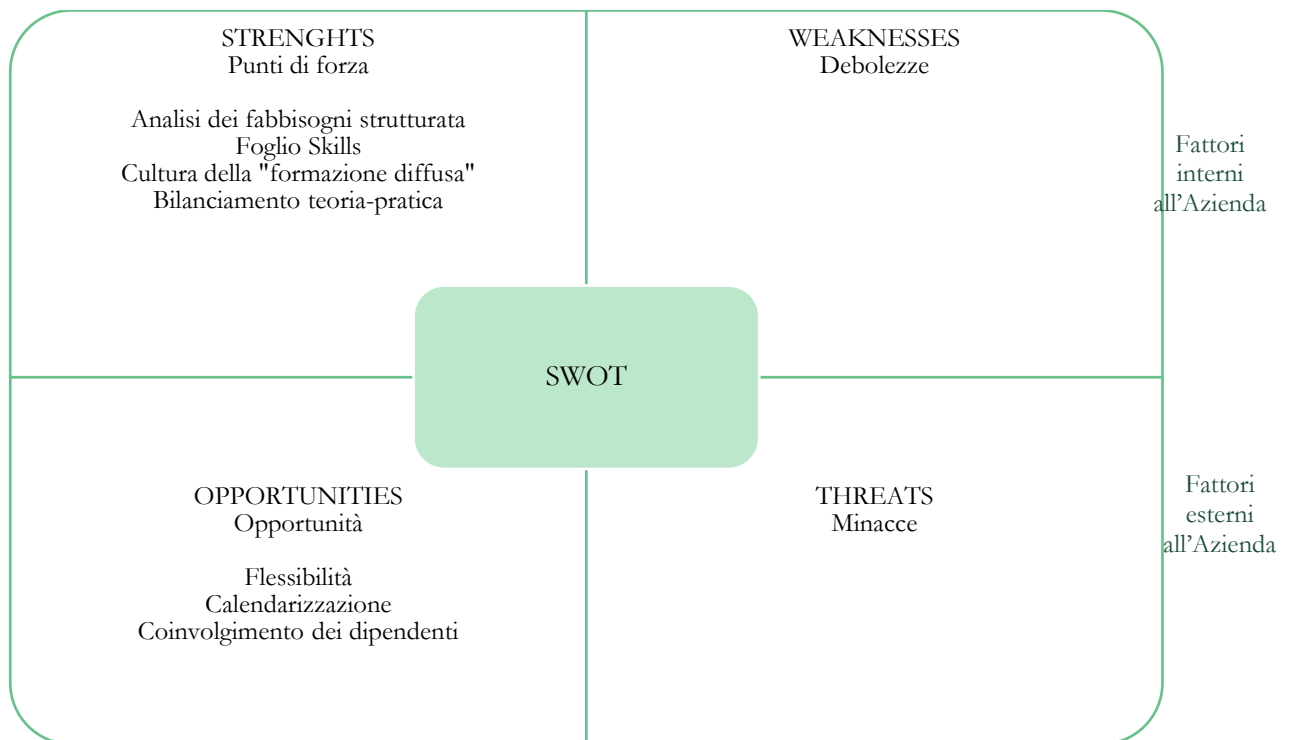
5.1 – Gli elementi e i fattori che hanno influito positivamente sulla formazione

Il successo di un piano formativo all'interno di un'azienda è spesso il risultato di molteplici fattori. Nel contesto di ORS, questi elementi sono stati fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi del piano formativo "Quant A.I.". Durante le nostre analisi abbiamo avuto modo di studiare come questi fattori, combinati in un approccio olistico alla formazione, abbiano contribuito a creare un'esperienza formativa che non solo ha arricchito le competenze dei partecipanti ma ha anche avuto un impatto positivo sull'intera quotidianità operativa aziendale. L'analisi di tali elementi ci offre un'ulteriore comprensione di come una formazione efficace possa diventare un catalizzatore per l'innovazione all'interno delle imprese.

- **Dimensione esperienziale del piano formativo.** La filosofia dell'apprendimento basato sull'esperienza, nel contesto del piano formativo Quant A.I. di ORS, ha rappresentato una prospettiva di formazione altamente innovativa e mirata. Nel piano formativo Quant A.I., si è posta un'enfasi particolare sulla concretizzazione delle conoscenze attraverso l'esperienza pratica. L'obiettivo primario di questo approccio è stato tradurre le teorie in azioni dirette e applicabili all'interno dell'ambiente aziendale. Ciò significa che i partecipanti non solo hanno potuto acquisire una solida base teorica, ma sono anche stati messi nella condizione di applicare queste conoscenze per affrontare con successo le sfide quotidiane legate alla programmazione e alla risoluzione dei problemi operativi in un contesto aziendale. Questo metodo di apprendimento favorisce un'applicazione pratica delle competenze acquisite. I partecipanti non solo comprendono i concetti a un livello astratto, ma imparano anche come utilizzarli nella pratica quotidiana. Questo è particolarmente importante nel mondo aziendale, dove l'efficienza e l'efficacia sono fondamentali. In sintesi, la dimensione esperienziale nel piano formativo Quant A.I. ha offerto ai partecipanti l'opportunità di imparare facendo, creando così un ponte tra la teoria e la pratica e contribuendo in modo tangibile al miglioramento delle operazioni aziendali.
- **Coinvolgimento dei dipendenti.** Un elemento chiave di successo è stato il coinvolgimento diretto dei dipendenti stessi nella progettazione del piano formativo. Questo approccio "bottom-up" ha permesso di sviluppare un corso che rispondesse alle effettive esigenze e sfide affrontate dai diretti interessati. Durante le fasi di progettazione, sono stati coinvolti diversi ruoli aziendali, compresi responsabili, manager e lavoratori beneficiari. Questa collaborazione ha contribuito a creare un programma di formazione altamente rilevante e personalizzato.
- **Calendarizzazione Flessibile.** La calendarizzazione flessibile è stata una componente essenziale del successo del piano formativo Quant A.I. Questa flessibilità ha consentito ai partecipanti di sviluppare e assimilare i contenuti in modo graduale, adattandosi al proprio ritmo. Inoltre, ha dato il tempo di recuperare e condividere in modo costante nuovi casi e sfide aziendali in aula, mantenendo il piano formativo al passo con le esigenze in evoluzione dell'organizzazione.
- **Formazione continua come supporto motivazionale.** La formazione continua erogata in azienda è un potente strumento per rafforzare la motivazione dei dipendenti. Questa pratica denota l'attenzione dell'azienda nei confronti dei suoi lavoratori, contribuendo a farli sentire apprezzati e valorizzati. La personalizzazione della formazione in base alle esigenze specifiche dell'azienda e dei dipendenti ha reso l'esperienza formativa altamente motivante, poiché i lavoratori hanno percepito il suo diretto impatto sul loro ruolo e sul loro futuro professionale. La condivisione di esperienze e conoscenze tra colleghi durante la formazione ha promosso un senso di comunità e collaborazione, aumentando ulteriormente la motivazione. La formazione continua è un segnale dell'impegno dell'azienda verso i dipendenti, favorisce la collaborazione, misura i risultati e ottimizza l'uso delle risorse, il che a sua volta migliora le prestazioni generali dell'azienda.

Storie di Formazione 2023

Figura 1 – Analisi SWOT del piano formativo



5.2 – Le buone prassi formative aziendali

Il Monitoraggio Valutativo del piano formativo "Quant A.I." di ORS ha permesso di identificare e approfondire alcune buone pratiche significative che hanno contribuito in modo sostanziale all'implementazione delle innovazioni dell'azienda. Queste buone pratiche vanno ben oltre l'aspetto tradizionale della formazione, poiché mirano a creare un ambiente di apprendimento dinamico e inclusivo che si adatta alle esigenze mutevoli dell'organizzazione e dei suoi dipendenti. Vediamole di seguito.

- **Analisi delle competenze e dei fabbisogni strutturata.** ORS ha sviluppato un processo interno di analisi dei fabbisogni formativi strutturato e dinamico che comprende un assessment periodico per monitorare e valutare costantemente le esigenze di formazione dei dipendenti e dell'azienda. L'obiettivo principale è adattare continuamente i programmi di formazione per mantenerli allineati con le dinamiche aziendali in evoluzione. L'assessment periodico è fondamentale per identificare in modo completo e regolare le esigenze di formazione, garantendo un approccio sistematico. Questo processo va oltre la risoluzione delle sfide immediate, poiché include anche la pianificazione a lungo termine per affrontare le sfide future. Coinvolge direttamente i dipendenti, migliorando la trasparenza e la motivazione. Un elemento chiave in questo processo è l'assessment delle competenze, che raccoglie dettagli sulle competenze attuali dei dipendenti, le competenze necessarie per il loro ruolo, gap ed eventuali prospettive di sviluppo. Questo l'assessment serve da base per la progettazione di piani di formazione dettagliati. Questo documento si adatta costantemente alle esigenze mutevoli e permette a ORS di personalizzare i programmi di formazione in modo mirato. Questo approccio contribuisce all'acquisizione e all'evoluzione costante delle competenze dei dipendenti, dando all'azienda un vantaggio competitivo.
- **Cultura della "formazione diffusa" in azienda.** L'obiettivo principale dell'analisi integrata e complessa dei fabbisogni formativi e delle competenze, insieme alla promozione di una cultura di apprendimento diffuso, è individuare e offrire opportunità di formazione per tutti i dipendenti dell'azienda, indipendentemente dalla loro posizione o background. Questo approccio mira a creare un ambiente di lavoro inclusivo e

Storie di Formazione 2023

diversificato, in cui ogni individuo può migliorare le proprie competenze, contribuendo al successo aziendale. La diffusione della formazione in tutta l'organizzazione comporta diversi vantaggi. Migliorare le competenze di un gran numero di dipendenti può aumentare la produttività, migliorare la qualità del lavoro e rendere l'azienda più flessibile nell'affrontare sfide e opportunità in evoluzione. È fondamentale essere in grado di adattare la formazione alle mutevoli esigenze dei dipendenti e dell'azienda. Inoltre, questa formazione diffusa è vista come un investimento a lungo termine sia nel benessere dei dipendenti sia nella crescita sostenibile dell'azienda nel tempo. Pertanto, l'approccio mira a sviluppare costantemente le competenze dei dipendenti lungo la loro carriera, contribuendo in modo significativo al successo dell'organizzazione.

- Nel piano formativo di ORS, si applica una buona prassi formativa che si distingue per il suo efficace bilanciamento tra teoria e pratica. Questo approccio mira a fornire un'esperienza formativa completa e significativa ai dipendenti, garantendo un apprendimento approfondito e applicabile. L'accento sulle metodologie pratiche della formazione ha caratterizzato diversi step ed elementi del processo. Il percorso formativo delle azioni è iniziato con lezioni teoriche ben strutturate e propedeutiche. In queste sessioni, istruttori esperti hanno spiegato chiaramente e in modo approfondito i concetti chiave. L'obiettivo è stato fornire ai partecipanti una solida base di conoscenze e una comprensione approfondita dei principi fondamentali prima di passare alla fase pratica. Durante le sessioni di formazione, i partecipanti sono stati incoraggiati a partecipare attivamente alle discussioni in aula e a porre domande. Questo ambiente interattivo ha promosso il chiarimento dei dubbi e ha favorito la condivisione di esperienze e punti di vista. Gli esperti sono stati pronti a rispondere alle domande e ad approfondire ulteriormente i concetti, assicurando che i partecipanti potessero acquisire una padronanza completa e approfondita delle nuove competenze. L'arricchimento dell'esperienza formativa attraverso il confronto con le domande degli altri partecipanti e le risposte degli esperti ha favorito un apprendimento collaborativo e condiviso. Questa pratica ha promosso un ambiente di apprendimento dinamico in cui i partecipanti hanno potuto sviluppare competenze teoriche e pratiche rilevanti per il loro ruolo e contribuire in modo significativo allo sviluppo ed implementazione delle innovazioni dell'azienda. Dopo aver acquisito una base teorica solida, i partecipanti hanno avuto l'opportunità di applicare queste conoscenze attraverso esercizi pratici che hanno potuto svolgere in autonomia. Questa fase pratica ha permesso ai partecipanti di mettere in pratica quanto appreso, consolidando la loro comprensione e sviluppando competenze pratiche che hanno potuto essere direttamente applicate sul luogo di lavoro. Una caratteristica distintiva di questa buona pratica formativa è stata, inoltre, la possibilità per i partecipanti di portare casi aziendali reali e problemi specifici che stavano affrontando. Questo ha consentito loro di applicare direttamente ciò che stavano imparando alle sfide aziendali concrete ed attuali. I docenti hanno fornito supporto e guida per affrontare queste sfide in modo efficace, contribuendo così al miglioramento delle operazioni aziendali. L'approccio basato sull'esperienza all'interno del piano formativo Quant A.I. è una buona prassi che ha avuto anche il vantaggio di un maggior coinvolgimento dei dipendenti, perché, quando i dipendenti sono coinvolti in un processo di apprendimento attivo e concreto, tendono ad essere più motivati. L'apprendimento basato sull'esperienza pratica fornisce un senso di realizzazione personale e di competenza, che a sua volta stimola la motivazione intrinseca. Questo significa che i dipendenti sono più disposti a partecipare attivamente al processo formativo e a mettere in pratica ciò che hanno imparato. Inoltre, consente ai dipendenti di vedere come le loro nuove competenze e conoscenze possono essere direttamente applicate sul posto di lavoro. Questa connessione tra apprendimento e applicazione pratica aumenta l'interesse dei dipendenti poiché vedono il valore immediato e concreto di ciò che stanno imparando. Parallelamente, gli approcci basati sulla pratica e il learning by doing spesso richiedono ai partecipanti di prendere decisioni autonome e di risolvere problemi reali. Questo processo promuove una maggiore fiducia nei propri capacità decisionali e nella capacità di affrontare le sfide. Di conseguenza, i dipendenti si sentono più coinvolti nel processo decisionale aziendale. L'esperienza pratica offre anche opportunità di crescita personale e professionale. Quando i dipendenti vedono che la loro formazione è finalizzata non solo al miglioramento dell'efficienza aziendale ma anche al loro sviluppo individuale, sono più inclini a partecipare attivamente e ad impegnarsi nella

Storie di Formazione 2023

formazione. Infine, l'adozione di un approccio basato sull'esperienza può avere un impatto sull'intera organizzazione, portando ad un vero e proprio cambiamento culturale, grazie al quale la formazione è intesa come un'attività parallela e continua, grazie alla quale i dipendenti sono incoraggiati a esplorare nuove sfide, a mettere in discussione lo status quo e ad adottare un approccio proattivo alla risoluzione dei problemi. Questo tipo di cultura può essere altamente motivante per i dipendenti e rappresenta il vero e più importante valore trasformativo per le imprese e per l'implementazione delle innovazioni.

5.3 – Conclusioni

ORS, con sede a Roddi, Cuneo, è un'azienda italiana specializzata in soluzioni basate su Intelligenza Artificiale, Machine Learning e Analisi dei Big Data, attiva in vari settori industriali. Fondata nel 1996, ORS nel 2021 ha siglato una partnership importante con Deda Group, società che oltre quarant'anni affianca imprese, istituti finanziari ed enti pubblici con soluzioni applicative e servizi IT. Nel 2022 è entrata a far parte integrante di Deda Group. La formazione continua dei dipendenti è cruciale per rimanere competitivi e innovativi in un mercato in costante evoluzione. Il loro piano formativo, noto come Quant A.I., ha dimostrato di essere altamente efficace nell'ispirare e motivare i partecipanti, migliorando le loro competenze tecniche, abilità decisionali e risoluzione dei problemi. Questo investimento nella formazione ha aumentato la motivazione dei dipendenti, incoraggiando un ambiente di apprendimento collaborativo, e la valutazione positiva ha sottolineato l'efficacia del programma. In sintesi, il piano formativo di ORS è una dimostrazione tangibile del loro impegno verso i dipendenti e l'innovazione costante, con un impatto notevole sulle potenzialità trasformative, competitive e d'innovazione dell'azienda.

Storie di Formazione 2023

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

Formulario del Piano Formativo “Quant A.I.”, ID 287342

Company Websites

<https://ors.ai>

<https://www.deda.group>

Company profile

<https://www.deda.group/allegati/company-profile/Company-Profile-Deda-Group-ita.pdf>

Storie di Formazione 2023

ALLEGATO A - SCHEDA SINTETICA

Impresa	O.R.S. OPERATIONAL RESEARCH SYSTEMS S.r.l.
Regione	Piemonte
Settore di Attività Economica	PRODUZIONE DI SOFTWARE
Ambito tematico strategico	Innovazione Digitale e Tecnologica, di prodotto e/o di processo
Piano Formativo	Canale di Finanziamento: Conto di Sistema ID Piano: 287342 Titolo Piano: Quant A.I.
Tematiche formative principali	Intelligenza Artificiale, Machine learning, Blockchain, Intelligenza adattiva, Microservizi con Spring Boot e Spring Cloud, Database Engineering, Algoritmi, Programmazione strutturata, Algoritmi per Human-Machine Interface, Back-end .NET, React and Typescript.
Modalità didattiche	Lezioni frontali, discussione in aula, casi didattici, casi aziendali concreti.
Elementi di interesse	Azienda all'avanguardia che opera in settore hi-tech fortemente competitivo, dinamico, che richiede costante innovazione di altissima specializzazione e per il quale la formazione è elemento fortemente strategico.
Risultati della formazione	Spinta motivazionale. Implementazione delle innovazioni. Impatto sulla capacità competitiva dell'azienda. Perseguimento degli obiettivi strategici.
Buone Prassi Formative	Analisi dei fabbisogni struttura e continua. Anali delle competenze e dei gap relativi al ruolo e alla visione strategica aziendale per personalizzare i programmi formativi. Cultura di "formazione diffusa" che favorisce inclusività e crescita delle competenze in tutti i dipendenti. Approccio bilanciato tra teoria e pratica.