



MONITORAGGIO VALUTATIVO 2025

LINKS MANAGEMENT

Ambito Strategico: **Politiche Attive**

Titolo: **Nuove risorse per nuovi mercati**

Rapporto a cura di: **Paolo Nico**

Codice identificativo e del piano titolo: APA/138/23 - L.I.N.K.S.: Learning Improvement of New Key Skills”

INDICE

1 INTRODUZIONE

2 STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

- 2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore
- 2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione
- 2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione
- 2.4 Considerazioni riepilogative

3 IL PIANO FORMATIVO

- 3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati
- 3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti
- 3.3 Considerazioni riepilogative

4 L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE

- 4.1 L'impatto della formazione
- 4.2 Considerazioni riepilogative

5 L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE

- 5.1 Gli elementi e/o fattori che hanno influito positivamente sulla formazione
- 5.2 Le buone prassi formative aziendali
- 5.3 Conclusioni

1 INTRODUZIONE

Links Management and Technology Spa (Links), con sede a Lecce, è un'azienda che opera nel campo dei servizi professionali e della consulenza, affiancando imprese e organizzazioni nei loro percorsi di crescita, sviluppo e ottimizzazione dei processi. La società nasce con l'obiettivo di creare valore attraverso un approccio integrato, fondato su competenze trasversali, visione strategica e attenzione costante alle esigenze del cliente.

Il piano aziendale è stato proposto dalla stessa azienda che in seguito ad un'importante commessa nazionale ha avuto la necessità di assumere nuove figure specializzate nel data analysis e data timing. Il titolo "L.I.N.K.S.: Learning Improvement of New Key Skills" è stato presentato in collaborazione con Mylia Formazione a valere sull'avviso 1/2023.

La mission dell'azienda è quella di rispondere adeguatamente alle richieste del mercato dell'information technology relative alla progettazione e allo sviluppo di soluzioni software enterprise (richieste sia dal mondo della PA & Utilities sia da quello del Banking & Financial Services) che siano multi-thread, transazionali, sicure e scalabili, contribuendo così allo sviluppo dell'impresa e garantendo in tal senso un elevato livello di competitività sul mercato nazionale ed internazionale.

La professionalità e la reputazione acquisite nel tempo da Links Management and Technology Spa hanno fatto sì che l'azienda, durante quest'ultimo anno, si sia potuta aggiudicare un'importante commessa pluriennale da parte di un primario gruppo bancario italiano per attività di data analysis e data mining, attività che richiedono ora di reperire sul mercato del lavoro nuove risorse adeguatamente formate.

All'intervista che si è svolta presso la sede aziendale di Lecce hanno partecipato: Antonio De Stradis HR di Links, Francesca Indino e Sara Cuppone del People OPS Lead di Links, Giampiero Timbro e Salvatore Caputo di Adecco Formazione

2 STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore

Links opera nel mercato dell'innovation consulting, software development & technology solution, infrastructure & IT services. Con 725 dipendenti e sedi a Lecce (sede legale), Milano, Roma, Bari, Sondrio e Bologna, Links Management and Technology Spa offre servizi innovativi e integrati nell'ambito del mondo bancario, della pubblica amministrazione e delle aziende (in particolare del settore telco ed energy).

Radicata nel territorio salentino ma orientata a una dimensione ampia e dinamica, Links Management Srl si propone come partner strategico per le imprese che desiderano migliorare le proprie performance, valorizzare le risorse interne e cogliere nuove opportunità di sviluppo. L'attenzione ai risultati, unita a un forte senso di responsabilità e professionalità, rappresenta il tratto distintivo dell'identità aziendale.

La storia di Links Management & Technology Srl ha inizio nel 1999 a Lecce, quando un gruppo di professionisti guidati dall'imprenditore Giancarlo Negro decise di dar vita a una società di consulenza specializzata in servizi di management e technology consulting, con l'obiettivo di supportare imprese, istituzioni pubbliche e realtà del settore finanziario nel percorso di trasformazione digitale e innovazione.

Il 13 giugno 1999 viene ufficialmente costituita a Lecce Link., una piccola realtà con grandi ambizioni, nata con un team iniziale di poche persone e con la determinazione di portare competenze IT e soluzioni innovative nel mercato italiano.

Nei primi anni Duemila l'azienda cresce rapidamente: nel 2004 vengono inaugurate due importanti sedi operative a Milano e Roma per presidiare i mercati strategici del banking e della pubblica amministrazione centrale.

Nel 2006 la società compie un passo formale fondamentale trasformandosi in Società per Azioni, rafforzando così la propria struttura organizzativa e la capacità di investimento.

L'anno successivo, nel 2007, viene inaugurata a Lecce una nuova sede operativa – una Software Factory di circa 2.500 mq – dotata di centri di sviluppo, ricerca e infrastrutture tecnologiche avanzate, confermando l'impegno dell'azienda verso l'innovazione e la qualità delle soluzioni offerte.

Nel corso degli anni Links prosegue il proprio percorso di crescita, ampliando l'organico, costruendo una rete di sedi sul territorio nazionale e stringendo partnership strategiche. Una tappa significativa arriva nel 2013, con l'ingresso nel consorzio Dhitech – Distretto Tecnologico Pugliese High Tech, per valorizzare le eccellenze scientifiche e tecnologiche del territorio.

Lo sviluppo non si arresta: nel decennio successivo l'azienda apre nuove sedi, innova l'offerta dei servizi e rafforza la propria presenza nel mercato IT italiano, anche attraverso acquisizioni e iniziative mirate all'espansione delle competenze digitali.

Nel corso degli anni Links si è trasformata da piccola start-up locale a una realtà imprenditoriale riconosciuta a livello nazionale, con centinaia di professionisti distribuiti su più sedi, una reputazione solida nel settore della consulenza tecnologica e un ruolo attivo nella promozione dell'innovazione.

Il settore del management e technology consulting rappresenta oggi uno dei comparti più dinamici e strategici dell'economia moderna, sia in Italia sia a livello internazionale. La crescente complessità dei mercati, l'evoluzione tecnologica e la necessità di adattarsi rapidamente al cambiamento hanno reso la consulenza manageriale e tecnologica un elemento centrale per la competitività delle imprese.

In Italia, il settore ha registrato negli ultimi anni una crescita particolarmente significativa. Nel 2023, il fatturato complessivo della management consulting ha raggiunto circa 6,6 miliardi di euro, segnando un incremento a doppia cifra rispetto all'anno precedente. Questo risultato testimonia la crescente domanda di competenze specialistiche a supporto delle strategie aziendali, dei processi organizzativi e dei percorsi di trasformazione.

digitale. Parallelamente, il comparto occupa oltre 66.000 professionisti, con un trend occupazionale in costante aumento, a conferma del ruolo sempre più rilevante della consulenza come motore di sviluppo e innovazione.

Il tessuto del settore è caratterizzato da un'ampia pluralità di imprese: accanto ai grandi gruppi internazionali operano migliaia di realtà di piccole e medie dimensioni, spesso fortemente specializzate, che contribuiscono alla diffusione delle competenze sul territorio e alla capacità di rispondere in modo mirato alle esigenze dei clienti. Nel complesso, in Italia si contano decine di migliaia di società di consulenza, segno di un mercato articolato e in continua evoluzione.

A livello globale, il settore del management consulting raggiunge dimensioni ancora più rilevanti, con un valore stimato di oltre 300 miliardi di dollari, mentre il segmento del technology consulting mostra tassi di crescita particolarmente sostenuti, spinto dall'adozione di tecnologie digitali, cloud, cybersecurity e intelligenza artificiale. Le previsioni indicano una crescita costante nei prossimi anni, alimentata dalla necessità delle organizzazioni di ripensare modelli di business, processi operativi e infrastrutture tecnologiche.

2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione

Gli orientamenti strategici di Links si fondano su una visione integrata del cambiamento, in cui strategia manageriale e innovazione tecnologica procedono in modo sinergico. L'azienda ha costruito nel tempo il proprio posizionamento puntando sulla capacità di accompagnare clienti pubblici e privati nei processi di trasformazione, interpretando l'innovazione non solo come evoluzione tecnologica, ma come leva di sviluppo organizzativo, culturale e competitivo.

Uno degli elementi centrali della strategia di Links è l'attenzione costante all'anticipazione dei bisogni del mercato. In un contesto caratterizzato da rapidi cambiamenti, l'azienda investe nell'analisi degli scenari economici e tecnologici, orientando le proprie scelte verso soluzioni capaci di generare valore nel medio e lungo periodo. Questo approccio consente di progettare interventi su misura, in grado di rispondere alle specifiche esigenze dei clienti e di adattarsi alla complessità dei contesti in cui operano.

I processi di innovazione rappresentano un pilastro fondamentale dell'identità di Links. L'innovazione viene perseguita attraverso l'integrazione di competenze multidisciplinari, la valorizzazione del capitale umano e l'adozione di metodologie di lavoro evolute. La sperimentazione di nuovi modelli organizzativi, l'utilizzo di tecnologie digitali avanzate e l'aggiornamento continuo delle competenze professionali costituiscono strumenti chiave per garantire qualità e affidabilità nei progetti di consulenza.

Particolare rilevanza assume la collaborazione, sia interna sia esterna. Links promuove un modello di lavoro basato sulla condivisione delle conoscenze e sulla cooperazione con partner, istituzioni e centri di competenza, favorendo la diffusione dell'innovazione e la contaminazione tra ambiti manageriali e tecnologici. Questo approccio permette di affrontare le sfide dell'innovazione in modo strutturato e sostenibile.

In linea con i propri orientamenti strategici, Links considera l'innovazione come un processo continuo, strettamente legato alla capacità di generare risultati concreti e duraturi. L'equilibrio tra visione strategica, rigore metodologico e flessibilità operativa consente all'azienda di supportare efficacemente i percorsi di crescita e trasformazione dei propri clienti, rafforzando il proprio ruolo nel settore del management e technology consulting.

2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione erogata

Il Piano agisce in ambito aziendale. È proposto da Links Management and Technology Spa, attiva nei servizi di innovation consulting, software development & technology solution, infrastructure & IT, con soluzioni software studiate ad hoc per ogni cliente, grazie alle competenze sempre aggiornate del proprio personale.

Dal 1999, anno della sua creazione, Links Management and Technology Spa ha creato e stabilmente implementa un programma di sviluppo delle proprie professionalità interne per ricercare sempre nuove opportunità di innovazione ed ampliare il proprio mercato: nell'ultimo anno, grazie al percorso di crescita intrapreso, Links Management and Technology Spa si è potuta aggiudicare un'importante commessa pluriennale da parte di un primario gruppo bancario italiano per attività di data analysis e data mining, attività che richiedono una significativa operazione di acquisizione di nuovo personale adeguatamente formato e preparato. Riassumendo quindi Gr costruzione è partita con un piano di diversificazione dei servizi offerti, poi ha avviato un percorso di digitalizzazione dei processi ed infine ha avviato un percorso di formazione volto a rafforzare la professionalità nel campo della innovazione nella produzione e commercializzazione di beni e servizi che richiedono un aggiornamento delle competenze digitali.

Il Piano Formativo proposto da Links Management and Technology Spa si inserisce in un contesto aziendale altamente competitivo e in continua evoluzione, con l'obiettivo di rispondere alle sfide derivanti dall'acquisizione di nuove commesse e dalla necessità di rimanere al passo con le innovazioni tecnologiche. L'azienda, infatti, svolge un ruolo cruciale nel settore della consulenza digitale e informatica, fornendo soluzioni tecnologiche avanzate a clienti di diversi settori. In questo scenario, l'obiettivo aziendale primario è stato quello di potenziare le risorse interne attraverso la formazione di nuove figure professionali, in particolare Sviluppatori software, in grado di rispondere efficacemente alle richieste del mercato e alle esigenze aziendali.

Il ruolo della formazione erogata risulta essere fondamentale per raggiungere questi obiettivi strategici. La formazione, infatti, si è articolata su competenze altamente specializzate, calibrate sulla progettazione e sviluppo di software customizzati, con un forte focus sulla personalizzazione delle soluzioni in base alle necessità specifiche delle commesse aziendali.

L'azienda ha potuto formare 30 lavoratori e lavoratrici selezionati per la partecipazione al Piano, con i quali è stata verificata la disponibilità all'assunzione a tempo determinato o indeterminato, per la figura professionale di nuovi sviluppatori software, con l'obiettivo di essere inseriti direttamente nell'organico aziendale. Questo processo non solo risponde a una necessità di crescita interna ma contribuisce anche a mantenere l'elevato standard di qualità dei servizi offerti ai clienti.

La formazione proposta ha avuto come obiettivo quello di sviluppare competenze tecniche avanzate, quali la validazione dei requisiti applicativi, la progettazione di soluzioni tecniche, l'organizzazione dei piani di lavoro e la gestione dei processi di testing. Queste competenze non solo sono essenziali per l'efficacia operativa dei nuovi sviluppatori, ma favoriscono anche un approccio autonomo e proattivo nella risoluzione di situazioni complesse, promuovendo una leadership diffusa che si basa sulla responsabilità e sulla flessibilità. Inoltre, la formazione ha creato un ambiente di lavoro coeso, dove il forte senso di appartenenza e la condivisione degli obiettivi aziendali siano al centro della cultura aziendale.

In sintesi, la formazione erogata rappresenta un elemento cruciale per garantire la crescita dell'azienda, assicurando l'acquisizione di professionalità in grado di rispondere alle esigenze di innovazione e personalizzazione richieste dalle nuove commesse. Inoltre, essa promuove un'efficace integrazione delle nuove risorse nell'organico aziendale, con un impatto positivo sulla fidelizzazione e sull'emergere di una solida cultura del lavoro.

2.4 Considerazioni riepilogative

Chiedere a un'azienda come Links quali siano i processi di innovazione in atto sembra quasi una cosa scontata, ma non lo è. Allora ci si dovrebbe chiedere come può un'azienda che innova le aziende, innovarsi al suo interno? Eh sì, perché si rischia la sindrome del calzolaio. In links si è sempre avuta la visione che innovare significhi, fondamentalmente, innovare da un punto di vista tecnologico. Questo è vero, ma

sicuramente la vera innovazione non è solo tecnologica ma è anche innovazione di processo, di metodologia, di prodotto

Quello che Links sta provando a fare come azienda è cercare di innovare un po' nei modi di fare, nelle metodologie che stanno utilizzando, nei processi. Innovare, pertanto, non solo a livello di competenze, di persone ma a livello proprio di soluzioni, di prodotto.

Links sta continuando nel percorso iniziato un po' di anni fa, negli ultimi otto anni, quando ha deciso di passare da piccola e media impresa a grande impresa. Lavorando nel settore IT il vero problema è che è un settore da grandi operatori di mercato, tipicamente multinazionali, e quindi competere con queste grosse realtà diventa un problema, quindi o si resta piccoli e specializzati, oppure, si è condannati a crescere. E Link sta ci sta provando con diverse leve: da quelle organiche interne, con le competenze e le capacità, ma anche attraverso fenomeni di operazioni di merce acquisition. Negli ultimi anni con quattro acquisizioni si sta provando con fenomeni di aggregazione, un po' come sta avvenendo in tutto il mercato, dove i competitors si stanno unendo, stanno diventando sempre più grandi. Quindi, sostanzialmente si punta a crescere cercando di investire su cloud, intelligenza artificiale, security

3 IL PIANO FORMATIVO

3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

Il piano formativo di Links nasce da un'accurata analisi delle necessità aziendali e delle difficoltà riscontrate nella ricerca di professionisti altamente qualificati nel settore dello sviluppo software. La crescente domanda di soluzioni digitali personalizzate e innovative, unitamente alla carenza di sviluppatori software sul mercato del lavoro, ha reso essenziale l'investimento nella formazione interna per rispondere efficacemente alle nuove commesse. Il fabbisogno formativo identificato ha messo in luce la necessità di creare una figura professionale altamente specializzata, capace di progettare e sviluppare soluzioni tecnologiche avanzate, in grado di rispondere alle esigenze specifiche dei clienti.

La metodologia adottata per il piano formativo è focalizzata sulla trasmissione di competenze altamente tecniche, che spaziano dalla progettazione software alla gestione di test, dall'analisi dei requisiti alla programmazione con linguaggi avanzati. Questo approccio pratico consente ai partecipanti di mettere subito in campo le conoscenze acquisite, operando su progetti concreti che riflettono le reali sfide aziendali. L'obiettivo non è solo l'acquisizione di competenze tecniche, ma anche lo sviluppo di capacità trasversali come la leadership, la gestione dei gruppi di lavoro e la capacità di affrontare situazioni complesse in modo autonomo. Questo permette ai partecipanti di inserirsi rapidamente nell'ambiente lavorativo, rendendoli pronti ad affrontare le richieste aziendali in modo efficace e proattivo.

Il piano formativo è progettato in modo flessibile, con un monitoraggio costante dell'andamento delle attività. Ciò permette di intervenire tempestivamente in caso di difficoltà, adattando la formazione alle esigenze emergenti e assicurando che gli obiettivi formativi vengano raggiunti. Le fasi di monitoraggio in itinere e ex post sono fondamentali per raccogliere feedback e per valutare l'efficacia del percorso, sia dal punto di vista dei partecipanti che dell'azienda. Le valutazioni in corso d'opera e al termine del programma offrono una panoramica completa sull'impatto della formazione, permettendo di apportare eventuali correzioni per ottimizzare il percorso.

I risultati attesi dal piano formativo vanno oltre l'acquisizione di competenze tecniche specifiche. Si punta, infatti, a formare professionisti in grado di gestire in autonomia progetti complessi, promuovendo un ambiente di lavoro collaborativo e una cultura aziendale orientata all'innovazione e al miglioramento continuo. Il monitoraggio dei risultati e la raccolta di dati sull'efficacia formativa consentiranno di avere un quadro chiaro sul livello di soddisfazione e sull'adeguatezza del programma rispetto agli obiettivi aziendali. Grazie a questo approccio, l'azienda non solo risponde alle sue esigenze di sviluppo e innovazione, ma investe anche nel rafforzamento delle competenze interne, garantendo un alto tasso di fidelizzazione e crescita professionale per i partecipanti.

3.2 Il Processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti

Il processo formativo descritto nel piano di Links si è sviluppato in modo coerente e strutturato, dalla fase iniziale di progettazione fino alla valutazione degli esiti, seguendo le linee guida dell'Avviso Fondimpresa n. 1/2023 – "Politiche Attive". L'intero processo è stato incentrato sull'obiettivo di soddisfare le esigenze di inserimento lavorativo dei partecipanti, assicurando che il percorso formativo rispondesse in modo preciso alle necessità aziendali e alle competenze richieste dai nuovi ruoli professionali.

All'inizio, la progettazione del piano formativo ha preso in considerazione diversi aspetti cruciali, come l'analisi dei fabbisogni dell'azienda e dei lavoratori, l'individuazione delle figure professionali da formare e il contesto organizzativo. Si è determinato che la formazione doveva non solo rispondere alle necessità tecniche dei nuovi assunti, ma anche garantire un adattamento alle dinamiche aziendali in corso. In particolare, si è puntato sulla formazione mirata, finalizzata all'“ultimo miglio”, altamente personalizzata, facendo leva su un modello di

competenze che andasse oltre la semplice acquisizione di conoscenze teoriche, ma che promuovesse anche il "saper fare" e il "saper essere".

La progettazione didattica si è fondata su un approccio che ha combinato metodologie attive, come il training on the job, e attività formative che hanno coinvolto direttamente i partecipanti, rendendo il processo di apprendimento esperienziale. Ogni unità formativa è stata progettata per essere coerente con gli obiettivi specifici del piano e le necessità professionali degli individui coinvolti, con un'attenzione particolare alla creazione di contenuti congruenti con le competenze richieste e la struttura aziendale.

Una volta definita la struttura generale, si è passati alla progettazione di dettaglio. In questa fase, sono stati specificati gli obiettivi formativi di ogni modulo, le modalità di erogazione, e gli strumenti didattici più adatti a ciascun argomento. La metodologia didattica è stata selezionata in base al profilo dei destinatari, considerando fattori come il livello di esperienza, il ruolo, e la motivazione degli apprendisti. Le modalità di verifica dell'apprendimento e di certificazione delle competenze sono state altresì definite, con l'obiettivo di garantire che ogni partecipante acquisisse competenze effettive che potessero essere immediatamente applicabili nel contesto lavorativo.

Il monitoraggio in itinere è stato un elemento fondamentale del processo formativo. La verifica costante del raggiungimento degli obiettivi e la regolazione delle attività formative in corso sono state essenziali per assicurare la qualità del percorso. Questo controllo è proseguito fino alla valutazione finale dei risultati ottenuti. La valutazione degli esiti si è concentrata non solo sull'apprendimento tecnico, ma anche sul miglioramento delle competenze relazionali e professionali dei partecipanti, contribuendo a ridurre il mismatch delle competenze individuato all'inizio del progetto.

Nell'ambito del progetto sono state effettuate le forme di verifica dell'apprendimento indicate di seguito ed è stata realizzata la messa in trasparenza delle competenze acquisite per le azioni indicate nello schema che segue

Azioni formative sottoposte a verifica e certificazione	ore	UC certificata	Qualifica professionale target
Full stack Developer	120	Sviluppo del software	Responsabile della progettazione dello sviluppo di programmi informatici
Quality Assurance and Testing	104	Testing del software	Responsabile della progettazione e dello sviluppo di programmi informatici
Machine Learning and Deep Learning	148	Progettazione del software	Responsabile della progettazione e dello sviluppo di programmi informatici

Per la messa in trasparenza, validazione e certificazione delle competenze si è fatto riferimento al D. Lgs 13/13 e della DGR 314/2016 oltre che all'Atlante del Lavoro, in particolare nel Repertorio Regionale delle qualificazioni della Regione Puglia

3.3 Considerazioni riepilogative

Dall'analisi della documentazione a disposizione e dalle interviste in azienda ne vien fuori un quadro che mostra un processo formativo ben progettato, che basa sulle fondamenta solide di un'analisi del fabbisogno strutturata e radicata nei processi quotidiani dell'area formazione di Links.

Questo genera un ambiente formativo in grado di gestire, promuovere e verificare le competenze in azienda ad ogni livello ed in maniera continua. E' evidente che al centro di questo sistema vi sia una dialettica costante tra tutti gli attori della formazione che crede nella formazione come servizio attivo a supporto della qualità del lavoro e della qualificazione del capitale umano.

Le attività formative analizzate in questo report, pertanto, non sono un unicum aziendale, ma rappresentano una delle diverse opportunità di crescita che il management aziendale offre al suo personale.

Le ricadute vanno pertanto valutate non solo in termini numerici, quantitativi, sul miglioramento dei processi produttivi, quanto in virtù di un contesto ambientale fulcro di scambi feedback nella logica dell'apprendimento in coerenza con le richieste di up-skilling o re-skilling da soddisfare con le attività formative stesse.

Tutte le azioni formative si sono concluse con la certificazione delle competenze e sono state progettate unicamente per Links, non vi sono state azioni a carattere interaziendale.

4 L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE

4.1 L'impatto della formazione

Il piano di formazione proposto da Links Management and Technology Spa ha avuto un impatto significativo sullo sviluppo delle competenze professionali dei partecipanti, contribuendo in modo decisivo alla crescita dell'azienda e alla sua capacità di rispondere in maniera efficace alle sfide del mercato. La formazione ha preparato i 30 nuovi sviluppatori software, destinati ad entrare nell'organico aziendale, ad affrontare in modo competente e sicuro tutte le fasi della creazione di software personalizzati per le commesse aziendali, coprendo sia gli aspetti tecnici sia quelli organizzativi. Questo percorso ha permesso di colmare il gap di professionalità che spesso caratterizza il settore, dove le figure con competenze avanzate e specialistiche sono difficili da reperire sul mercato.

Grazie alla formazione interna, gestita da esperti senior, i partecipanti hanno acquisito competenze specifiche, immediatamente applicabili alle reali esigenze aziendali. La loro preparazione si è focalizzata su strumenti e tecnologie fondamentali per lo sviluppo di soluzioni software complesse, come Java, Spring Boot, Microservizi REST e database, rendendoli pronti ad affrontare le necessità delle nuove commesse con una solida base tecnica e operativa. L'acquisizione di tali competenze ha inoltre favorito un allineamento diretto con gli obiettivi aziendali, migliorando la produttività e l'efficienza nella realizzazione di progetti digitali altamente innovativi per i clienti.

Parallelamente, la formazione ha avuto un impatto positivo sul rafforzamento del senso di appartenenza dei partecipanti. Essi non sono solo diventati esperti nello sviluppo software, ma hanno anche sviluppato un senso di protagonismo nel loro percorso di crescita, che si è evoluto parallelamente a quello dell'azienda. Questa esperienza formativa ha promosso un forte legame con l'azienda, creando una cultura di fidelizzazione che ha contribuito a ridurre il turnover e a migliorare la motivazione e l'impegno.

Inoltre, l'inclusione di moduli avanzati, come il Machine Learning e il Deep Learning, ha permesso ai partecipanti di acquisire competenze all'avanguardia, applicabili sia per progetti interni che per le esigenze dei clienti, elevando la qualità e l'innovazione delle soluzioni proposte. Il focus sulla Quality Assurance e Testing ha ulteriormente migliorato la capacità di garantire prodotti software di alta qualità, riducendo i rischi e aumentando la soddisfazione dei clienti.

Infine, la personalizzazione dei percorsi formativi ha reso la formazione estremamente efficace, adattandosi alle specifiche necessità di Links Management and Technology Spa, e consolidando la competitività dell'azienda nel settore della consulenza tecnologica. Il risultato è stato un team di sviluppatori altamente qualificati, pronti ad affrontare le sfide tecnologiche con un approccio innovativo, solido e strategico.

4.2 Considerazioni riepilogative

La formazione erogata attraverso il piano "L.I.N.K.S.: Learning Improvement of New Key Skills" ha avuto un impatto significativo sia sull'azienda Links sia sui partecipanti al corso. Gli effetti principali possono essere suddivisi in tre aree chiave: il miglioramento delle competenze, l'inserimento lavorativo e il rafforzamento della competitività aziendale.

Inserimento Lavorativo

La formazione ha facilitato l'inserimento lavorativo dei partecipanti, che al termine del percorso sono stati assunti in azienda: quasi tutti hanno ottenuto un contratto, di cui la maggioranza a tempo indeterminato e altri a tempo determinato. Questo risultato testimonia il successo del piano formativo come strumento di politiche attive per il lavoro, creando opportunità concrete di impiego e rispondendo al bisogno di Links di espandere l'organico con personale qualificato.

Rafforzamento della Competitività Aziendale

A livello aziendale, la formazione ha avuto un impatto positivo in termini di produttività e qualità del lavoro. Grazie al miglioramento delle competenze del personale, Links ha potuto garantire un'elevata qualità nelle nuove linee di programmazione e progettazione software e una maggiore efficienza nei processi interni. Questo si traduce in un potenziamento della capacità dell'azienda di rispondere alla domanda di mercato e di competere in un settore altamente regolamentato e tecnologico come quello delle analisi ambientali e alimentari.

In sintesi, l'impatto della formazione è stato determinante per Links: ha permesso all'azienda di disporre di risorse qualificate, pronte a contribuire attivamente alla crescita aziendale, e ha aperto nuove possibilità di carriera per i partecipanti. Questo progetto formativo rappresenta un esempio efficace di come la formazione mirata possa supportare sia le esigenze di competitività delle imprese sia le opportunità di sviluppo professionale per i lavoratori

5 CONCLUSIONI

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

La formazione proposta da Links Management and Technology Spa ha visto un impatto positivo grazie a diversi fattori che hanno reso il percorso altamente efficace e allineato sia alle esigenze dell'azienda che agli obiettivi professionali dei partecipanti. Un primo elemento che ha contribuito al successo del piano formativo è stata la personalizzazione dei contenuti, progettata specificamente per rispondere alle sfide tecnologiche dell'azienda e alle necessità di sviluppo software per le commesse aziendali. Links Management and Technology Spa ha centrato l'obiettivo di creare una formazione che fosse non solo teorica, ma anche strettamente legata alla pratica e agli strumenti tecnologici utilizzati all'interno dell'azienda. Questo ha permesso ai partecipanti di acquisire competenze immediate, pronte per essere applicate in contesti lavorativi reali, e ha reso la formazione particolarmente utile sia per i singoli che per l'intera organizzazione.

Un altro fattore determinante è stata la scelta di affidare la formazione a figure senior con esperienze consolidate nel settore. La presenza di esperti con una solida esperienza pratica ha garantito che la formazione fosse di alta qualità, oltre ad assicurare che le conoscenze trasmesse fossero direttamente applicabili alle situazioni reali dell'azienda. Questo ha creato un ambiente di apprendimento molto pratico e utile, dove le competenze teoriche si sono tradotte in strumenti concreti e soluzioni tecnologiche immediate, riducendo il divario tra formazione e applicazione.

L'approccio basato su formazione interna ha anche avuto un impatto positivo in termini di aderenza alle necessità aziendali. Il fatto che i formatori fossero membri senior dell'azienda ha permesso una stretta connessione tra il percorso formativo e le dinamiche quotidiane del lavoro in Links Management and Technology Spa. I partecipanti, infatti, sono stati formati non solo sulle competenze tecniche avanzate, ma anche sulla cultura aziendale, i processi interni e gli strumenti usati quotidianamente, il che ha facilitato un inserimento rapido e produttivo al termine del percorso.

Un altro elemento che ha avuto un impatto decisivo è stata la scelta di modulare i contenuti formativi in base ai profili professionali richiesti e al mercato del lavoro più ampio. Il piano formativo non solo ha risposto alle necessità specifiche di Links Management and Technology Spa, ma è stato calibrato per essere compatibile con gli standard professionali riconosciuti, come il profilo di "Responsabile della progettazione e dello sviluppo di programmi informatici" del repertorio regionale delle figure professionali della Puglia. Questo ha aumentato la spendibilità delle competenze acquisite dai partecipanti, non solo all'interno dell'azienda, ma anche nel più ampio mercato del lavoro. In questo modo, la formazione ha avuto un impatto positivo anche sulla motivazione dei lavoratori, che hanno percepito il percorso come un'opportunità di crescita professionale che apre loro nuove possibilità sul mercato.

Inoltre, la focalizzazione su tecnologie avanzate come il Machine Learning, il Deep Learning, i microservizi REST, e le soluzioni basate su Spring Boot e Java, ha assicurato che i partecipanti acquisissero competenze di alto livello, al passo con le ultime tendenze tecnologiche. La capacità di operare in ambienti innovativi e di sviluppare soluzioni software avanzate per rispondere alle esigenze aziendali ha conferito ai partecipanti una preparazione completa, arricchita da conoscenze pratiche nel campo dell'intelligenza artificiale, della gestione delle applicazioni web, e della qualità del software. Ciò ha avuto un impatto significativo sulla qualità del lavoro svolto dai nuovi sviluppatori, che si sono trovati pronti a implementare soluzioni tecnologiche moderne ed efficienti.

Un ulteriore fattore che ha influenzato positivamente il percorso formativo è stato il focus sull'integrazione di competenze trasversali e specifiche, unendo il miglioramento delle capacità tecniche con la preparazione a lavorare in team e la gestione di progetti complessi. Questo ha consentito ai partecipanti di non solo sviluppare competenze tecniche avanzate, ma anche di acquisire una visione più completa del ciclo di vita del software,

inclusi aspetti cruciali come il testing, l'analisi dei requisiti e la gestione della qualità. L'approccio integrato ha inoltre promosso una cultura della collaborazione e della responsabilità all'interno dei gruppi di lavoro, migliorando la loro capacità di affrontare progetti in maniera agile ed efficiente.

Infine, la progettazione del piano formativo ha tenuto conto dell'importanza di fidelizzare i lavoratori, creando un percorso di crescita parallelo a quello dell'azienda. I partecipanti hanno visto nella formazione non solo una preparazione tecnica, ma anche un'opportunità per svilupparsi all'interno di un'organizzazione che valorizza e promuove la crescita professionale. Questo aspetto ha avuto un impatto positivo sulla motivazione e sull'impegno dei partecipanti, che si sono sentiti più coinvolti e responsabili nel raggiungimento degli obiettivi aziendali. La formazione ha così contribuito non solo alla crescita individuale dei lavoratori, ma anche a rafforzare il legame tra l'azienda e il suo personale, favorendo una maggiore coesione e un miglior clima lavorativo.

5.2 Le buone prassi formative aziendali

Le buone prassi formative aziendali sono state applicate con successo in Links Management and Technology Spa, grazie a una serie di fattori che hanno permesso di integrare le necessità aziendali con lo sviluppo delle competenze dei dipendenti.

Una delle prassi che ha contribuito maggiormente al successo della formazione è stata la personalizzazione dei contenuti. La formazione è stata progettata su misura per rispondere alle esigenze di Links Management and Technology Spa, focalizzandosi sulle competenze richieste per lo sviluppo di software su misura e per la creazione di soluzioni digitali per i clienti. Questo approccio ha permesso ai partecipanti di acquisire conoscenze non solo teoriche, ma anche applicabili direttamente agli strumenti tecnologici utilizzati quotidianamente in azienda. Grazie a questa personalizzazione, i lavoratori sono stati in grado di integrare rapidamente le competenze apprese nel contesto lavorativo, aumentando la loro efficacia e produttività fin da subito.

Un altro fattore determinante è stata la scelta di affidare la formazione a formatori senior, con esperienza diretta nel settore. Questi esperti hanno potuto trasmettere competenze pratiche, strettamente legate alle dinamiche aziendali, garantendo che le conoscenze acquisite dai partecipanti fossero non solo teoricamente valide, ma anche rilevanti e facilmente applicabili nel contesto di Links Management and Technology Spa. La presenza di figure senior ha anche reso la formazione particolarmente pratico-applicativa, consentendo ai partecipanti di imparare lavorando concretamente con gli strumenti e le tecnologie utilizzate in azienda.

La formazione ha seguito un approccio integrato, non limitandosi esclusivamente allo sviluppo di competenze tecniche, ma includendo anche lo sviluppo di soft skills. I partecipanti sono stati preparati non solo a gestire tecnicamente i progetti software, ma anche a lavorare efficacemente in team, ad affrontare le sfide quotidiane e a gestire il tempo e le risorse. Questo ha favorito una maggiore capacità di collaborazione e problem solving, abilità fondamentali in un contesto di lavoro dinamico e innovativo. L'approccio integrato ha, quindi, creato una forza lavoro più versatile e preparata ad affrontare i cambiamenti e le sfide che il mondo digitale comporta.

Inoltre, la formazione ha incluso contenuti tecnologicamente avanzati, come il Machine Learning, il Deep Learning, e l'utilizzo di tecnologie moderne come i microservizi REST, garantendo che i partecipanti acquisissero competenze in grado di rispondere alle evoluzioni rapide del mercato tecnologico. Grazie a questa attenzione all'aggiornamento costante, i partecipanti hanno avuto l'opportunità di sviluppare competenze all'avanguardia, che li hanno resi pronti ad affrontare le sfide future del settore. L'adozione di tecnologie avanzate ha anche contribuito ad aumentare la competitività dell'azienda, fornendo alle risorse interne gli strumenti necessari per essere al passo con le tendenze emergenti.

Le buone prassi formative aziendali hanno incluso anche un forte impegno verso la fidelizzazione dei lavoratori. Links Management and Technology Spa ha considerato la formazione non solo come un'opportunità per migliorare le competenze, ma anche come un percorso di crescita parallelo a quello dell'azienda. I partecipanti hanno percepito il percorso formativo come un'opportunità per evolversi professionalmente all'interno

dell'azienda, generando un maggiore impegno e una più forte motivazione. Questo ha contribuito a migliorare il morale dei dipendenti e a ridurre il turnover, rafforzando il legame tra i lavoratori e l'azienda, oltre a migliorare il clima di lavoro complessivo.

Un altro aspetto importante delle buone prassi formative è stato l'approccio continuo al monitoraggio dei progressi. Durante il percorso formativo, sono stati effettuati dei check-in regolari per valutare l'efficacia dell'insegnamento e per apportare eventuali aggiustamenti ai contenuti o alle modalità didattiche. Questo monitoraggio ha permesso di adattare la formazione alle esigenze emergenti dei partecipanti e alle nuove sfide aziendali, assicurando che il percorso formativo fosse sempre allineato agli obiettivi strategici dell'azienda e alle aspettative dei dipendenti. Questo approccio flessibile ha fatto sì che ogni fase del percorso formativo fosse efficiente, mirata e costantemente ottimizzata.

5.3 Conclusioni

In sintesi, il successo della formazione proposta da Links Management and Technology Spa è stato determinato da una combinazione di fattori: la personalizzazione rispetto alle necessità aziendali, l'esperienza diretta dei formatori, l'uso di tecnologie avanzate, la compatibilità con gli standard professionali e l'integrazione di competenze trasversali. Questo approccio ha non solo soddisfatto le esigenze immediate dell'azienda, ma ha anche offerto ai partecipanti un percorso di crescita significativo, rafforzando il valore delle competenze acquisite sia all'interno dell'organizzazione che nel mercato del lavoro più ampio.