



AZIENDA

CALZATURIFICIO DUCA DEL NORD

Ambito Tematico Strategico

Transizione verde ed Economia circolare

**“Verso un’Azienda Sostenibile: Il Percorso di Formazione di
Duca del Nord nel Contesto della Sicurezza Ambientale”**

Storia di formazione realizzata da:

Dott. Alessandro Pistagnesi – Consulente di direzione aziendale

E-mail: a.pistagnesi@gmail.com

Piano Formativo: 323315

**“GESTIONE E ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA
AMBIENTALE”**

Azione Formativa: 2750677

Conto Formazione

Sommario

1. INTRODUZIONE	4
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 di innovazione.....	7
2.3. Obiettivi aziendali e ruolo della formazione.....	7
2.4. Considerazioni riepilogative	8
3. IL PIANO FORMATIVO	10
3.1. L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati	10
3.2. Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti.....	11
3.3. Considerazione riepilogative	12
4. L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE	14
4.1. L'impatto della formazione.....	14
4.2. Considerazione riepilogative	14
5. CONCLUSIONI	16
5.1. Gli elementi e/o i fattori che hanno influito positivamente sulla formazione.....	16
5.2. Le buone prassi formative aziendali	18
5.3. Conclusione.....	19
SCHEDA SINTETICA.....	21

1. INTRODUZIONE

La scelta di raccontare la storia della formazione di **Duca del Nord** nasce dalla volontà di evidenziare come un percorso formativo strategicamente progettato possa non solo rispondere a specifiche esigenze aziendali, ma anche contribuire al miglioramento complessivo dei processi produttivi e della cultura aziendale, con un impatto diretto sulla sostenibilità e la sicurezza ambientale.

In un contesto di crescente attenzione verso le tematiche ecologiche e la responsabilità sociale, **Duca del Nord** si è distinta per la sua capacità di implementare soluzioni innovative e pratiche nel proprio settore, dando grande valore alla formazione dei propri dipendenti.

L'azienda ha intrapreso un percorso formativo attraverso il **Conto Formazione di Fondimpresa**, focalizzandosi nell'**ambito tematico strategico "Transizione verde ed Economia circolare"**, un tema di grande rilevanza non solo per l'azienda stessa, ma anche per l'intero settore della produzione di calzature e, più in generale, per tutte le imprese che vogliono affrontare la sfida della sostenibilità in modo efficace e strutturato. In questo contesto, l'**azione formativa 2750677** ha rappresentato un'opportunità per dotare i dipendenti di competenze avanzate e pratiche nella gestione dei rischi ambientali e nella sicurezza sul lavoro, con un focus particolare sull'ottimizzazione dei processi aziendali in chiave ecologica.

Gli avvisi di Fondimpresa hanno rappresentato una risposta strategica alle sfide imposte dalla transizione ecologica e dalla crescente esigenza di una gestione più responsabile e sostenibile delle risorse e dell'ambiente nelle imprese. In particolare, l'obiettivo era quello di finanziare piani formativi che aiutassero le aziende a rafforzare le competenze dei lavoratori in relazione alla sostenibilità, all'efficienza energetica, alla riduzione dell'impatto ambientale e alla sicurezza sul lavoro.

La transizione ecologica è un processo cruciale per le aziende che desiderano adattarsi alle nuove normative ambientali e rispondere in modo adeguato alle sfide climatiche. Fondimpresa, ha puntato a sostenere le aziende nella formazione per l'introduzione e la gestione di pratiche sostenibili, promuovendo l'uso efficiente delle risorse naturali e riducendo gli sprechi e l'inquinamento. L'obiettivo era migliorare la gestione dei rifiuti, incrementare il riciclo e l'economia circolare, promuovere la riduzione delle emissioni di CO₂ e incentivare l'adozione di tecnologie verdi. In tal senso, la formazione ha riguardato aspetti chiave come l'adozione di tecniche di green marketing, la gestione dell'efficienza energetica e la gestione ambientale in senso più ampio, con particolare attenzione alle strategie di mitigazione dei rischi ambientali.

Un altro punto centrale degli avvisi di Fondimpresa è stato il focus sulla sicurezza ambientale, ossia la necessità di formare i lavoratori su come evitare rischi ecologici, sia interni che esterni all'ambiente di lavoro. L'approccio alla sicurezza non riguarda solo la protezione dei lavoratori in relazione ai pericoli fisici e chimici, ma si estende anche alla sicurezza in senso ambientale. Le aziende sono state supportate nella gestione del rischio ambientale, che comprende la protezione degli ecosistemi, la gestione delle risorse naturali e la prevenzione di incidenti che possano compromettere l'ambiente circostante. Questo tipo di formazione ha messo in evidenza la necessità di sviluppare una cultura aziendale orientata alla consapevolezza e alla prevenzione dei rischi ecologici, aumentando la capacità di risposta e gestione in caso di incidenti ambientali.

L'azione formativa intrapresa da **Duca del Nord** si inserisce perfettamente in queste linee guida, affrontando la gestione dei rifiuti, l'uso sostenibile delle risorse, e la sicurezza operativa come leve strategiche per una crescita responsabile e duratura.

La storia formativa di Duca del Nord si colloca nel contesto della transizione verde, con un focus specifico su:

- **Tutela della biodiversità e dei servizi eco-sistemici**, attraverso la riduzione dei rifiuti industriali e il riciclo dei materiali, con particolare attenzione al riutilizzo di pellami scartati.
- **Perseguimento della decarbonizzazione**, implementando pratiche sostenibili nei processi produttivi e ottimizzando i consumi energetici.
- **Riduzione dell'inquinamento**, grazie a nuove procedure di gestione dei rifiuti e alla sensibilizzazione dei dipendenti sull'importanza di comportamenti responsabili.
- **Digitalizzazione green**, attraverso l'adozione di tecnologie IoT per il monitoraggio e la digitalizzazione dei processi gestionali, riducendo così la necessità di documentazione cartacea.

La formazione ha avuto un impatto significativo sulla capacità dei dipendenti di identificare e gestire i rischi legati alla sicurezza ambientale, di ottimizzare le risorse e di adottare comportamenti consapevoli che riflettono un nuovo approccio alla responsabilità ecologica. Inoltre, il percorso ha favorito la creazione di **buone pratiche formative** che sono già state integrate nei processi aziendali, rafforzando la cultura interna della sostenibilità e migliorando la qualità delle attività quotidiane.

In questo racconto, si vuole quindi mettere in luce come un'azione formativa, progettata in modo coerente con le necessità aziendali e con gli ambiti tematici strategici di Fondimpresa, possa generare valore concreto, trasformando non solo le competenze dei singoli dipendenti, ma anche le pratiche e i processi di tutta l'organizzazione, contribuendo alla realizzazione di un modello aziendale più sostenibile e sicuro.

2. STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

2.1. Breve profilo dell'azienda e del settore

Duca del Nord Srl nasce a Monte Urano, nelle Marche, territorio rinomato in tutto il mondo per l'eccellenza nella produzione calzaturiera. Fondata nel 1969 da Nazzareno Di Rosa con l'intento di trasformare il suo laboratorio artigianale in una fabbrica specializzata nella produzione di sandali, l'azienda inizia il suo percorso di sviluppo realizzando calzature di alta qualità, combinando la tradizione manifatturiera marchigiana con un approccio orientato all'innovazione.

Fin dai primi anni, il calzaturificio si distingue per la cura del dettaglio e l'attenzione alle esigenze dei clienti. Ogni paio di scarpe prodotto da Duca del Nord è il risultato di un processo meticoloso, che parte dalla selezione delle migliori materie prime, come pellami italiani di prima scelta, e si conclude con finiture artigianali che rendono ogni creazione unica.

Nel 1996 **Roberto Di Rosa** capisce il potenziale del progetto iniziato dal padre e decide di portare avanti il suo sogno. Nasce **Officine Creative**.

Roberto ama le sperimentazioni del padre e pensa che i suoi finissaggi possano dare vita ad un prodotto ancora assente sul mercato. Così, comincia a sezionare le calzature classiche e le lava in grandi vasche con biglie di ceramica, reinventando la calzatura formale.

Officine Creative nasce con l'obiettivo di distinguersi nel settore della moda e dell'artigianato di lusso. Il marchio si è subito affermato per la sua visione non convenzionale, scegliendo di non seguire le tendenze di mercato, ma di percorrere una strada diversa, focalizzata sull'artigianalità e l'innovazione. Il cuore della produzione è la creazione di calzature di alta gamma, oggetti unici caratterizzati da una raffinata eleganza e da una lavorazione meticolosa che combina tradizione e modernità. Officine Creative è rinomata per la capacità di trascendere i limiti del design tradizionale, creando prodotti che riflettono un equilibrio perfetto tra bellezza senza tempo e tecniche avanzate di produzione.

Negli anni, Officine Creative ha compiuto diverse tappe significative, tra cui lo sviluppo di metodi di produzione che rendono i loro prodotti flessibili, leggeri ma estremamente resistenti. Nel 2011 Milano diventa la sede del nostro primo show-room internazionale. L'espansione del marchio ha portato all'apertura di boutique mono-brand in due delle capitali mondiali del lusso: nel 2015 a Manhattan (New York), e nel 2016 a Saint Germain Des Pres (Parigi), consolidando la sua presenza internazionale. Oltre a queste boutique internazionali, si aggiunge una boutique a Venezia, città simbolo di arte e cultura, che rappresenta un ulteriore tributo all'eleganza e all'unicità del marchio. L'azienda dispone di un negozio mono-brand nei pressi del complesso produttivo di Montegrano, ospitato nel Brand Village "Il Castagno", un luogo che celebra l'identità e la tradizione del brand. Infine, nel 2025, è prevista l'apertura di un nuovo punto vendita a Milano, nel prestigioso quartiere di Brera, nel cuore del centro storico, a conferma della volontà di rafforzare ulteriormente la propria presenza in contesti di alto valore culturale e artistico.

Questo percorso di crescita è stato guidato da una visione chiara: reinventare continuamente la creatività attraverso la perfetta fusione di tradizione artigianale e innovazione contemporanea. E nel recente 2019 a 50 anni dalla sua fondazione, duca del nord raggiunge i 200 collaboratori.

Uno degli aspetti centrali della filosofia di Duca del Nord Srl è la sostenibilità, una scelta consapevole che guida ogni fase del processo produttivo. L'azienda adotta pratiche ecologiche, dalla selezione di fornitori locali che garantiscono materiali a basso impatto ambientale all'uso di energie rinnovabili nei propri stabilimenti.

Il legame con Monte Urano, però, rimane il cuore pulsante dell'attività. Qui, all'interno del calzaturificio, le maestranze locali lavorano con passione e dedizione, preservando tecniche artigianali che rischierebbero di andare perdute. Per Duca del Nord, ogni scarpa non è solo un prodotto, ma una storia che unisce tradizione e futuro.

Con oltre 50 anni di storia alle spalle, Duca del Nord Srl continua a evolversi, investendo in ricerca e sviluppo per rispondere alle esigenze di un mercato in continua trasformazione. La capacità di anticipare le tendenze, unita a una visione strategica chiara, permette all'azienda di mantenere una posizione di leadership nel settore calzaturiero di alta gamma.

Oggi, il marchio Officine Creative è sinonimo di eccellenza italiana nel mondo, un simbolo di Monte Urano e dell'arte calzaturiera marchigiana. Guardando al futuro, Duca del Nord Srl si pone l'obiettivo di rafforzare la propria presenza globale senza mai perdere di vista le proprie radici, continuando a realizzare calzature che raccontano una storia di passione, qualità e innovazione.

2.2. Orientamenti strategici e processi di innovazione

Officine Creative opera in un settore estremamente competitivo, quello della moda e del lusso, in cui i brand globali lottano per distinguersi. Tuttavia, l'azienda ha trovato la sua nicchia grazie alla capacità di combinare tradizione artigianale e innovazione creativa, proponendo prodotti di alta qualità che si distinguono per il loro design originale e la loro lavorazione unica. Questo posizionamento ha permesso a Officine Creative di emergere in un mercato altamente concorrenziale.

Il posizionamento di Officine Creative è quello di un marchio indipendente di alta gamma, riconosciuto per la sua forte identità creativa. L'azienda si distingue dai competitor per il suo approccio non convenzionale, che unisce la maestria artigianale a un pensiero laterale e fuori dagli schemi. Questo, e la ricerca continua di materiali sempre più sostenibili ed innovativi, le ha permesso di costruire un seguito fedele di clienti che apprezzano la combinazione di eleganza, qualità e unicità.

L'innovazione è uno dei pilastri fondamentali su cui si basa Officine Creative. L'azienda ha saputo coniugare la tradizione artigianale con l'uso di tecniche avanzate, come il "Tinto in pezza" per la lavorazione della pelle. Grazie a queste innovazioni, i prodotti risultano non solo esteticamente unici, ma anche pratici e resistenti, rispondendo alle esigenze di un mercato sempre più attento alla funzionalità e alla durabilità.

Negli anni, inoltre, officine creative cerca sempre di apportare migliorie a livello tecnologico e sostenibile.

2.3. Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

Officine Creative, marchio di punta di Duca del Nord Srl, si distingue per una visione ambiziosa e orientata al futuro. I suoi obiettivi strategici combinano una crescita globale, una continua innovazione di prodotto e di processo, e un impegno verso la sostenibilità, con l'intento di consolidare la propria posizione di leader nel settore delle calzature di lusso.

Uno dei pilastri della strategia di Officine Creative è l'espansione, sia attraverso nuovi stabilimenti produttivi, sia con l'apertura di boutique in mercati chiave. Recentemente, l'azienda ha rafforzato la sua presenza in Asia e Nord America, due mercati in forte crescita per il segmento del lusso. In particolare:

- **Nuove boutique:** sono state inaugurate boutique monomarca a Tokyo e Los Angeles, progettate per offrire un'esperienza immersiva ai clienti, con spazi che riflettono lo stile unico del marchio.
- **Mercati online:** Oltre ai negozi fisici, Officine Creative ha investito significativamente nel digitale. Il sito di e-commerce diretto rappresenta un canale fondamentale per raggiungere clienti globali, mentre la presenza su piattaforme di lusso come **Farfetch** consente al marchio di accedere a un pubblico sofisticato e in cerca di prodotti esclusivi.

Secondo un report del settore, il mercato globale delle calzature di lusso online è cresciuto del 22% nell'ultimo anno, e Officine Creative sta sfruttando questa opportunità attraverso campagne mirate e una logistica ottimizzata per le consegne internazionali.

L'innovazione è al centro della filosofia di Officine Creative, che punta a creare calzature all'avanguardia, mantenendo un forte legame con la tradizione artigianale italiana.

1. Materiali Sostenibili

- L'azienda utilizza pellami a **concia vegetale**, una tecnica ecologica che riduce l'impiego di sostanze chimiche, garantendo al contempo durabilità e qualità estetica.
- Le suole sono realizzate in gomma naturale estratta dall'albero della Hevea, un'alternativa sostenibile rispetto alle gomme sintetiche. Questi materiali non solo migliorano l'impatto ambientale, ma offrono anche un'esperienza di comfort superiore.

2. Tecniche Avanzate

- L'introduzione della tecnica del **"Tinto in pezza"** consente di tingere il prodotto già assemblato, conferendo sfumature cromatiche uniche e una profondità visiva che distingue ogni calzatura.
- La **destrutturazione dei materiali** permette di realizzare prodotti più leggeri, flessibili e resistenti, offrendo al cliente un equilibrio perfetto tra estetica e funzionalità.

Esempio concreto: la linea "Heritage" ha riscosso grande successo per l'uso del Tinto in pezza, che ha trasformato scarpe classiche in pezzi contemporanei senza sacrificare l'artigianalità.

Officine Creative si caratterizza per un approccio produttivo innovativo e libero dai vincoli delle regole tradizionali. Questo permette all'azienda di creare calzature che si distinguono non solo per il design, ma anche per la loro unicità intrinseca.

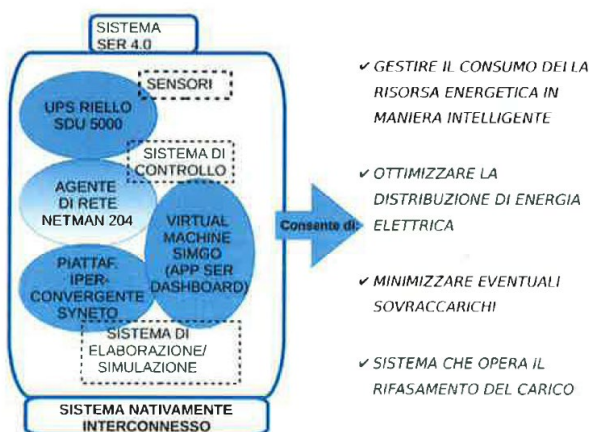
1. Produzione Artigianale Rivisitata

- Il processo produttivo si basa su metodi tradizionali, come la cucitura Goodyear, ma viene reinterpretato in chiave moderna attraverso l'uso di macchinari di precisione e tecnologie digitali.
- Ogni scarpa è "vissuta", grazie a tecniche di invecchiamento manuale e rifiniture fatte a mano, che garantiscono un aspetto distintivo.

2. Produzione su misura e personalizzazione

- L'azienda offre un servizio di personalizzazione per alcuni modelli, consentendo ai clienti di scegliere dettagli come colori, finiture e materiali. Questa strategia rafforza il legame con il cliente e aumenta la percezione di esclusività del prodotto.

Nell'ambito degli obiettivi strategici l'azienda ha già introdotto delle innovazioni tecnologiche previste da Industria 4.0. Nel 2022 l'azienda ha acquistato di un nuovo server, bene funzionale alla trasformazione tecnologica e digitale dell'impresa secondo il modello "Impresa 4.0" come "soluzione intelligente che esercita la gestione, l'utilizzo efficiente e il monitoraggio dei consumi energetici".



Il sistema SER 4.0 è composto da software altamente tecnologici che vengono interfacciati al "sistema impresa" al fine di fornire una "soluzione intelligente" che consenta in maniera dinamica di controllare gestire e quindi utilizzare nel modo più virtuoso le risorse energivore aziendali.

Il sistema SER 4.0 non si limita a consentire di ottimizzare la configurazione delle risorse ad esso collegate nella situazione aziendale al momento dell'adozione, ma è stato progettato in maniera modulare e modulabile in modo da poter migliorare sia la configurazione delle risorse già presenti al momento dell'installazione del sistema, sia la configurazione delle risorse

eventualmente aggiunte in un secondo momento (sostituzione di risorse diventate obsolete, aggiunta di risorse in ottica di scalabilità per sopraggiunte esigenze di crescita aziendale).

2.4. Considerazioni riepilogative

Officine Creative sta costruendo un futuro basato su tre pilastri: espansione nei mercati strategici, innovazione continua e sostenibilità. Attraverso investimenti mirati, tecniche innovative e materiali ecologici, l'azienda non solo risponde alle esigenze di un mercato sempre più sofisticato, ma consolida il proprio ruolo di leader nel settore delle calzature di lusso.

La formazione rappresenta un elemento chiave per Officine Creative nel perseguire i propri obiettivi strategici. In un contesto competitivo e in continua evoluzione come quello del settore delle calzature di lusso, investire nello sviluppo delle competenze interne è essenziale per garantire qualità, innovazione e sostenibilità.

La formazione è un investimento strategico che consente a Officine Creative di trasformare le proprie ambizioni in realtà. Attraverso programmi mirati per il personale, l'azienda può:

- Potenziare la qualità dell'esperienza cliente nei mercati internazionali.
- Accelerare l'innovazione di prodotto e processo.

- Rafforzare la sostenibilità delle proprie operazioni.

Questo approccio integrato assicura che ogni livello dell'organizzazione sia allineato agli obiettivi strategici, garantendo competitività e successo nel lungo termine.

3. IL PIANO FORMATIVO

3.1. L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

Duca del Nord ha affrontato il processo di analisi del fabbisogno formativo con un approccio metodico e partecipativo, volto a identificare le aree critiche su cui intervenire per sostenere il proprio percorso di crescita e innovazione. Questo processo ha coinvolto sia i team interni sia collaboratori esterni, con l'obiettivo di creare un quadro completo delle competenze necessarie per migliorare l'efficienza operativa, potenziare la sostenibilità e ottimizzare i processi aziendali.

La metodologia adottata non si è limitata a una valutazione superficiale, ma ha integrato strumenti come confronti diretti, osservazioni sul campo e questionari anonimi, generando risultati concreti che hanno guidato interventi mirati e strategici.

L'analisi è iniziata con incontri strutturati tra i responsabili dei reparti produttivi, gli operatori direttamente coinvolti nella gestione dei rifiuti, e i collaboratori esterni specializzati in certificazioni ambientali.

Questo dialogo interno ha permesso di:

- Evidenziare problematiche operative, come la mancanza di procedure standardizzate per il trattamento e lo smaltimento dei rifiuti.
- Identificare opportunità di miglioramento attraverso lo scambio di esperienze tra i diversi livelli aziendali.
- Coinvolgere gli operatori nella definizione degli obiettivi formativi, aumentando il loro senso di responsabilità e partecipazione.

Un esempio concreto emerso durante i confronti è stato il problema della corretta separazione dei rifiuti negli stabilimenti. Alcuni dipendenti non erano pienamente consapevoli delle norme di gestione ambientale, il che portava a errori nella raccolta differenziata e, di conseguenza, a costi aggiuntivi per lo smaltimento.

La metodologia dei controlli visivi ha consentito di osservare sul campo le prassi operative e identificare comportamenti non conformi agli standard richiesti.

Nei reparti produttivi, si è notato che le aree dedicate allo stoccaggio temporaneo dei rifiuti non erano organizzate in modo ottimale, aumentando il rischio di commistione tra materiali riciclabili e non.

Negli uffici amministrativi, l'archiviazione della documentazione relativa alla gestione dei rifiuti non seguiva una logica centralizzata, rallentando la supervisione e il controllo.

Questa osservazione diretta ha evidenziato la necessità di formazione sia pratica (per il personale operativo) che gestionale (per gli impiegati responsabili della supervisione).

I questionari anonimi hanno rappresentato uno strumento cruciale per raccogliere opinioni sincere sulle abitudini lavorative e le lacune percepite dai dipendenti stessi.

Dai questionari è emerso che:

- Molti dipendenti riteneva insufficiente la propria conoscenza delle norme ambientali applicabili al contesto aziendale.
- Una parte significativa degli operatori non era consapevole dell'impatto che una gestione inefficiente dei rifiuti potesse avere sui costi e sull'immagine dell'azienda.

Questi dati hanno rafforzato la consapevolezza della necessità di investire in formazione specifica, non solo per colmare le lacune tecniche, ma anche per diffondere una cultura della sostenibilità in tutta l'organizzazione.

Dall'analisi sono emerse le seguenti aree prioritarie:

1. Gestione dei Rifiuti: La necessità principale riguardava l'introduzione di metodi strutturati per il trattamento, la separazione e lo smaltimento dei rifiuti.

Le azioni formative si sono concentrate su:

- **Check-list operative:** Implementate per guidare gli operatori nella corretta gestione dei rifiuti. Ad esempio, un operatore incaricato dello smaltimento ora utilizza una lista predefinita per verificare che tutti i materiali siano separati secondo le norme vigenti.
- **Sistemi di tracciabilità:** Sono stati introdotti software per monitorare i flussi di rifiuti in tempo reale, con personale formato per utilizzarli.

2. Consapevolezza sui Consumi Energetici: L'analisi ha evidenziato una scarsa conoscenza dei consumi energetici da parte del personale.

La formazione ha portato all'adozione di pratiche più efficienti, come:

- Spegnimento sistematico dei macchinari non utilizzati, riducendo il consumo di energia del 10%.
- Utilizzo di sensori per il monitoraggio dei consumi nei reparti produttivi, con sessioni formative dedicate agli addetti.

3. Certificazioni Ambientali e Documentazione

Per gli impiegati degli uffici, la priorità era migliorare la gestione della documentazione legata alla certificazione ISO 14001.

La formazione ha incluso:

- **Workshops pratici:** Per familiarizzare con le procedure di audit e le normative ambientali.
- **Centralizzazione dei dati:** Implementazione di un sistema digitale per archiviare e accedere rapidamente ai documenti.

Le azioni formative, basate sui risultati dell'analisi, hanno portato a:

1. **Miglioramento delle performance operative:** La standardizzazione delle procedure ha ridotto i costi legati alla gestione dei rifiuti.
2. **Aumento della consapevolezza ambientale:** I dipendenti ora riconoscono l'importanza del loro ruolo nella sostenibilità aziendale, contribuendo attivamente al miglioramento continuo.
3. **Maggiore efficienza organizzativa:** L'introduzione di strumenti pratici, come check-list e sistemi digitali, ha semplificato la gestione operativa e documentale.
4. **Allineamento agli standard ISO 14001:** L'azienda è ora in grado di affrontare audit con maggiore sicurezza, grazie al personale formato e alle procedure strutturate.

L'approccio di Duca del Nord rappresenta un esempio di best practice nella gestione del fabbisogno formativo. Coinvolgendo attivamente i dipendenti e collaborando con esperti esterni, l'azienda ha saputo trasformare le necessità in opportunità, integrando la formazione come leva strategica per il cambiamento.

Questo percorso non solo ha rafforzato le competenze interne, ma ha anche consolidato l'identità dell'azienda come realtà attenta alla sostenibilità e all'innovazione, preparandola ad affrontare con successo le sfide del futuro.

3.2. Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti

La progettazione del percorso formativo è risultata coerente con le necessità emerse dall'analisi dei fabbisogni.

La microprogettazione della formazione è stata accuratamente strutturata per **combinare metodologie pratiche e teoriche**, offrendo un approccio bilanciato che ha reso l'apprendimento più efficace e immediatamente applicabile. Attraverso esercitazioni concrete, simulazioni e approfondimenti teorici, i dipendenti hanno potuto acquisire non solo nuove tecniche operative, ma anche una comprensione più approfondita delle logiche organizzative sottostanti. Questo ha permesso loro di integrare rapidamente quanto appreso nelle attività quotidiane, migliorando non solo l'efficienza individuale, ma anche i processi complessivi dell'azienda, in un'ottica di ottimizzazione e innovazione continua.

La formazione si è svolta interamente a distanza, attraverso l'utilizzo di piattaforme per videoconferenze.

Nonostante l'assenza della modalità in presenza, la formazione è risultata comunque estremamente efficace grazie a un'attenta progettazione dei contenuti e delle modalità didattiche. Durante le sessioni sono state utilizzate slide dettagliate, esempi pratici e casi studio che hanno favorito la comprensione e l'applicazione immediata degli argomenti trattati. Inoltre, la possibilità di interagire in tempo reale con i formatori ha garantito un coinvolgimento attivo dei partecipanti, rendendo la formazione dinamica e stimolante, oltre che funzionale agli obiettivi prefissati.

I **docenti** coinvolti nella formazione erano **professionisti altamente qualificati**, con una consolidata esperienza nel settore e competenze specifiche nella gestione dei rischi ambientali. La loro preparazione si è dimostrata perfettamente in linea con le esigenze aziendali, consentendo di affrontare tematiche complesse in modo chiaro e approfondito. Grazie alla loro competenza, **sono stati in grado di adattare i contenuti formativi alle peculiarità operative dell'azienda, offrendo soluzioni pratiche e suggerimenti mirati per affrontare le sfide**

legate alla sostenibilità ambientale e alla conformità normativa. Questo ha reso l'intervento formativo particolarmente efficace e di grande valore per i partecipanti.

La formazione è stata erogata senza particolari difficoltà, grazie a una pianificazione accurata che ha tenuto conto delle esigenze aziendali e dei tempi di lavoro. Le sessioni formative sono state sapientemente integrate con gli orari lavorativi dei dipendenti, in modo da minimizzare l'impatto sulle loro attività quotidiane e permettere una partecipazione continua senza compromettere le operazioni aziendali. Questa organizzazione flessibile ha consentito a tutti i partecipanti di conciliare il percorso formativo con i propri impegni professionali, favorendo un apprendimento costante e senza interruzioni, e garantendo al contempo la produttività dell'azienda.

Il gradimento da parte dei partecipanti è stato estremamente positivo, con un'alta percentuale di soddisfazione riguardo all'approccio pratico e interattivo dei corsi. I partecipanti hanno apprezzato la possibilità di applicare immediatamente le conoscenze acquisite attraverso esercitazioni, casi studio e attività di gruppo che hanno reso l'esperienza formativa concreta e coinvolgente. Per raccogliere il **feedback, sono state organizzate discussioni post-formazione, durante le quali i partecipanti hanno avuto l'opportunità di condividere le proprie impressioni e suggerimenti.** Le valutazioni emerse hanno evidenziato una forte apprezzamento sia per la qualità dei contenuti, ritenuti rilevanti e ben strutturati, sia per l'efficacia dell'organizzazione, che ha garantito un flusso di apprendimento chiaro e ben coordinato. Questo ha contribuito a creare un ambiente di apprendimento stimolante e a rendere la formazione un'esperienza utile e gratificante per tutti i coinvolti.

L'azienda ha predisposto un **sistema di monitoraggio e valutazione degli apprendimenti** acquisiti dai dipendenti tramite la partecipazione ai corsi di formazione. Gli apprendimenti sono stati **valutati principalmente attraverso colloqui individuali e prove pratiche,** che hanno permesso di verificare concretamente l'applicazione delle competenze acquisite. Questo sistema ha fornito un feedback diretto sulla comprensione e l'uso delle nuove conoscenze.

Inoltre, la formazione ha avuto un impatto positivo nell'ottimizzare i processi interni, contribuendo in modo significativo al miglioramento della gestione e dell'organizzazione della sicurezza ambientale. Per garantire il riconoscimento dell'impegno e dell'acquisizione delle competenze, **sono stati rilasciati attestati di partecipazione, che certificano ufficialmente la partecipazione e il completamento del corso,** valorizzando così il percorso formativo intrapreso dai dipendenti.

Per misurare l'efficacia dell'apprendimento, sono stati impiegati test e verifiche che hanno permesso di valutare in modo accurato i progressi dei partecipanti e la comprensione dei contenuti trattati. La forza principale della formazione è stata la perfetta coerenza tra i contenuti proposti e i fabbisogni aziendali, garantendo così che ogni aspetto del programma formativo fosse strettamente allineato con le esigenze pratiche dell'azienda. Tuttavia, l'azienda ha suggerito di aumentare il tempo dedicato alla formazione per approfondire ulteriormente alcuni temi specifici che necessitano di un'esplorazione più dettagliata. Gli aspetti più apprezzati dai partecipanti sono stati l'approccio pratico e l'attenzione costante agli obiettivi aziendali, che hanno reso la formazione altamente pertinente e immediatamente applicabile nel contesto lavorativo. Un'area che potrebbe essere ulteriormente migliorata riguarda la personalizzazione dei contenuti in base ai diversi livelli di competenza dei partecipanti, affinché ogni individuo possa trarre il massimo beneficio dall'esperienza formativa, adeguando i contenuti alle sue specifiche necessità e conoscenze pregresse.

3.3. Considerazione riepilogative

Duca del Nord ha affrontato il percorso formativo con un approccio strutturato e orientato all'efficacia, incentrato sulla coerenza tra i fabbisogni emersi e le soluzioni proposte. Il processo si è articolato in diverse fasi, dalla progettazione dettagliata alla valutazione degli esiti, coinvolgendo docenti qualificati e utilizzando metodologie didattiche innovative. L'intero programma è stato integrato con le necessità operative aziendali, garantendo un impatto positivo sulle competenze del personale e sull'organizzazione generale.

L'approccio di Duca del Nord rappresenta un esempio di best practice nella gestione del fabbisogno formativo. Coinvolgendo attivamente i dipendenti e collaborando con esperti esterni, l'azienda ha saputo trasformare le necessità in opportunità, integrando la formazione come leva strategica per il cambiamento.

Questo percorso non solo ha rafforzato le competenze interne, ma ha anche consolidato l'identità dell'azienda come realtà attenta alla sostenibilità e all'innovazione, preparandola ad affrontare con successo le sfide del futuro. Questo ha garantito che il percorso formativo fosse non solo pertinente ma anche concretamente utile per migliorare le performance aziendali.

4. L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE

4.1. L'impatto della formazione

L'impatto dei corsi formativi finanziati da Fondimpresa sui processi aziendali è stato estremamente positivo, portando a significativi miglioramenti sia nelle pratiche operative quotidiane che nella gestione complessiva delle risorse. Ad esempio, grazie alla formazione, sono stati implementati interventi di controllo regolari, come la creazione di check list mensili per il monitoraggio dei presidi antincendio, che sono ora gestiti in modo più sistematico dai responsabili interni. Inoltre, è stato migliorato il processo di gestione dei rifiuti, con una gestione più puntuale e organizzata dei materiali prodotti quotidianamente. Un altro cambiamento importante riguarda la gestione delle sostanze infiammabili, che ora sono correttamente sistemate all'interno di armadi specifici, anziché essere conservate nel locale precedentemente dedicato, aumentando la sicurezza aziendale.

Inoltre, la formazione ha avuto un impatto positivo anche sulla cultura aziendale, sensibilizzando i dipendenti su tematiche ambientali e sulla necessità di ridurre gli sprechi, sia in termini di materie prime che di risorse energetiche. Questo ha contribuito a migliorare l'efficienza complessiva, riducendo il consumo di risorse e ottimizzando i processi produttivi, con un impatto diretto sulla sostenibilità e sulla competitività dell'azienda.

A seguito della formazione, i dipendenti sono stati sensibilizzati su tematiche specifiche e, grazie a questo nuovo livello di consapevolezza, hanno iniziato ad adattare progressivamente le loro abitudini e modalità operative. Sebbene il cambiamento sia stato graduale, è stato evidente come i dipendenti abbiano cominciato ad applicare le conoscenze acquisite per migliorare i processi aziendali già in essere. In particolare, sono stati introdotti sin da subito nuovi processi di controllo e gestione, come la pianificazione delle verifiche periodiche e la gestione più accurata delle risorse, che hanno permesso un'ottimizzazione delle operazioni quotidiane. Questi cambiamenti, sebbene inizialmente piccoli, hanno avuto un impatto significativo sull'efficienza complessiva, favorendo una gestione più responsabile e consapevole delle risorse e dei rischi aziendali.

Successivamente alla formazione dei dipendenti, l'azienda ha messo in atto diverse pratiche aziendali per facilitare l'applicazione delle nuove conoscenze nel lavoro quotidiano. Le nuove procedure sono state integrate direttamente nei cicli produttivi, con monitoraggi periodici per verificarne l'efficacia e assicurarsi che i cambiamenti venissero attuati correttamente. Inoltre, sono stati istituiti momenti di confronto regolari e simulazioni pratiche, che hanno offerto ai dipendenti l'opportunità di applicare le competenze acquisite in scenari concreti. Questi momenti di interazione e pratica hanno permesso di consolidare gli apprendimenti e facilitare l'adozione delle nuove procedure all'interno delle operazioni aziendali.

4.2. Considerazione riepilogative

Attraverso la partecipazione alla formazione, tutti i discenti hanno espresso soddisfazione poiché hanno acquisito nuove conoscenze e competenze che hanno permesso loro di approfondire argomenti che, in passato, erano conosciuti solo in maniera superficiale. Ad esempio, hanno esplorato in modo più dettagliato la gestione della raccolta differenziata e la possibilità di riutilizzare pellami "di scarto", trasformandoli in risorse utili per la produzione di calzature completamente realizzate con materiali riciclati, riducendo così i rifiuti prodotti. Inoltre, hanno ampliato le loro competenze in merito alla sicurezza sul lavoro, scoprendo comportamenti che inizialmente sembravano innocui ma che, in pratica, potevano rappresentare potenziali rischi. Queste nuove conoscenze hanno permesso di adottare un approccio più consapevole e responsabile sia verso l'ambiente sia verso la sicurezza dei dipendenti.

Il materiale didattico è stato utile come base di partenza per implementare alcuni processi di controllo, come ad esempio la redazione delle check list.

La formazione ha avuto un impatto notevole sul profilo professionale dei dipendenti, contribuendo a renderli più versatili e qualificati. Grazie ai corsi, i partecipanti hanno acquisito nuove competenze, non solo nel loro ambito specifico, ma anche in aree trasversali che arricchiscono il loro bagaglio professionale. Ad esempio, oltre a rafforzare le competenze tecniche legate alla loro mansione, i dipendenti hanno appreso nuove pratiche

organizzative e di gestione, migliorando la loro capacità di adattarsi a diverse situazioni e ruoli all'interno dell'azienda.

Questa maggiore versatilità ha consentito ai dipendenti di affrontare con maggiore sicurezza e competenza sfide nuove, come la gestione dei rischi ambientali o l'implementazione di processi di sicurezza più efficienti. Inoltre, la formazione ha anche contribuito a rafforzare la loro capacità di problem solving e di prendere decisioni informate, elevando il livello di responsabilità che possono assumere. In questo modo, i dipendenti sono diventati non solo più qualificati nelle loro competenze tecniche, ma anche più preparati a interagire con altri settori aziendali, promuovendo una cultura di lavoro più integrata e collaborativa.

5. CONCLUSIONI

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

L'esperienza formativa intrapresa da Duca del Nord rappresenta un esempio significativo di come un percorso ben strutturato, basato su un'attenta analisi preliminare e su una progettazione accurata, possa produrre risultati tangibili e miglioramenti duraturi. È fondamentale esaminare in modo approfondito gli elementi che hanno contribuito al successo della formazione, le criticità riscontrate e le strategie proposte per superarle, così da delineare un quadro completo e articolato.

Uno degli aspetti centrali che ha garantito l'efficacia del percorso formativo è stata la **coerenza tra i contenuti proposti e i fabbisogni emersi dall'analisi preliminare**. Questo passaggio, svolto internamente in collaborazione con consulenti esterni, ha permesso di individuare con precisione le lacune da colmare e le competenze da sviluppare. Un esempio concreto di questo allineamento è rappresentato dall'approfondimento delle pratiche di gestione dei rifiuti, come il riutilizzo dei pellami di scarto. Grazie a questo approccio, i partecipanti hanno potuto trasformare una criticità – la produzione di scarti – in un'opportunità per realizzare prodotti ecosostenibili, come calzature in materiali riciclati. Questo non solo ha migliorato i processi interni, ma ha anche contribuito a consolidare l'impegno dell'azienda verso la sostenibilità.

La scelta di coinvolgere **formatori altamente qualificati** ha ulteriormente rafforzato l'efficacia del percorso. I docenti, esperti di sostenibilità e gestione ambientale, hanno saputo rendere accessibili tematiche complesse, adattandole alle specificità aziendali. La loro capacità di fornire soluzioni pratiche e suggerimenti personalizzati ha facilitato l'immediata applicazione delle nuove competenze apprese. Per esempio, l'introduzione di strumenti pratici come check-list per il monitoraggio delle attività quotidiane è stata fondamentale per strutturare un sistema di controllo più efficace.

Un altro fattore positivo è stato il **bilanciamento tra teoria e pratica**. La combinazione di esercitazioni, simulazioni e casi studio ha reso l'apprendimento più coinvolgente e applicabile. Gli esempi pratici hanno permesso ai partecipanti di collegare le nozioni teoriche alle loro attività quotidiane, mentre le simulazioni hanno offerto un ambiente sicuro per testare nuove soluzioni senza rischi operativi. Questo approccio ha favorito non solo l'acquisizione di competenze tecniche, ma anche lo sviluppo di capacità trasversali come il problem solving e la gestione dei rischi.

La scelta di erogare la formazione a distanza, seppure dettata dalle circostanze, si è rivelata vincente grazie all'attenta pianificazione delle modalità didattiche. L'uso di piattaforme digitali, insieme a materiali ben progettati e alla possibilità di interazione in tempo reale, ha garantito una partecipazione attiva e un elevato livello di coinvolgimento. La **flessibilità organizzativa**, che ha permesso di integrare le sessioni formative con gli orari di lavoro, ha inoltre facilitato la continuità del percorso senza impatti negativi sulle attività aziendali.

I risultati della formazione sono stati significativi sia dal punto di vista tecnico che organizzativo. I **dipendenti hanno acquisito nuove competenze** che hanno rafforzato il loro profilo professionale e la loro capacità di adattarsi a ruoli e situazioni diverse. Ad esempio, oltre a migliorare le pratiche di gestione dei rifiuti, i partecipanti hanno sviluppato una maggiore consapevolezza dei rischi legati alla sicurezza sul lavoro, identificando comportamenti potenzialmente pericolosi e adottando misure preventive più efficaci. Questo ha contribuito a creare un ambiente lavorativo più sicuro e responsabile.

L'impatto positivo non si è limitato ai singoli partecipanti, ma si è esteso all'intera organizzazione.

L'introduzione di processi più strutturati e organizzati, come la pianificazione condivisa degli interventi e l'uso di check-list, ha migliorato l'efficienza complessiva e favorito un approccio più sistematico alla gestione aziendale. Inoltre, la possibilità di riutilizzare materiali di scarto ha rappresentato un importante passo avanti verso un modello produttivo più sostenibile, in linea con le aspettative del mercato e con le normative ambientali.

Nonostante gli ottimi risultati, il percorso formativo ha evidenziato alcune **criticità** che potrebbero essere affrontate per migliorare ulteriormente le future iniziative. Un problema riscontrato è stato il **tempo limitato dedicato a determinati argomenti**, che ha impedito un approfondimento sufficiente su tematiche complesse come le pratiche di sostenibilità avanzata. Una soluzione potrebbe essere quella di prevedere sessioni formative aggiuntive o percorsi di specializzazione per i temi di maggiore interesse.

Un'altra criticità riguarda le **differenze nei livelli di competenza dei partecipanti**. La formazione, pur essendo ben strutturata, non ha sempre tenuto conto delle diversità nei background dei dipendenti, rendendo alcune parti meno efficaci per i più esperti. Per risolvere questa problematica, sarebbe utile suddividere i partecipanti in gruppi omogenei per esperienza o creare moduli formativi personalizzati che tengano conto delle esigenze specifiche di ciascun gruppo.

Infine, **la modalità a distanza, sebbene efficace, in ogni caso ha limitato le possibilità di interazione diretta** e di esperienze pratiche sul campo. Un approccio misto, che combini sessioni online con workshop in presenza, potrebbe rappresentare una soluzione ideale per mantenere la flessibilità della formazione a distanza e, al contempo, offrire un'esperienza più concreta e interattiva.

Punti di Forza (Strengths)	Debolezze (Weaknesses)
Contenuti coerenti con i fabbisogni aziendali: La progettazione effettuata internamente in collaborazione con consulenti esterni, in base ai fabbisogni aziendali, ha permesso di ottenere risultati concreti, con competenze immediatamente applicabili.	Tempo limitato per approfondimenti specifici: Alcuni argomenti, come le pratiche di sostenibilità o le procedure di sicurezza, avrebbero richiesto maggiore tempo per un'esplorazione dettagliata.
Coinvolgimento di formatori altamente qualificati con esperienza specifica: I docenti, esperti di sostenibilità e gestione ambientale, hanno saputo rendere accessibili tematiche complesse, adattandole alle specificità aziendali.	Differenze nei livelli di competenza: La formazione, pur efficace, non ha sempre tenuto conto delle diversità nei livelli di esperienza dei partecipanti, rendendo alcune parti meno incisive per i più esperti.
Metodologie bilanciate tra teoria e pratica: La combinazione di esercitazioni, simulazioni e casi studio ha reso l'apprendimento più coinvolgente e applicabile.	Limitazioni della formazione a distanza: Sebbene la modalità online sia stata funzionale, la mancanza di interazioni dirette potrebbe aver limitato la possibilità di confrontarsi in modo più immediato e pratico.
Flessibilità organizzativa e utilizzo efficace delle tecnologie digitali: L'attenta pianificazione delle modalità didattiche utilizzando piattaforme digitali di videoconferenza ha permesso di integrare le sessioni formative con gli orari di lavoro, facilitando la continuità del percorso senza impatti negativi sulle attività aziendali.	
Opportunità (Opportunities)	Minacce (Threats)
Incrementare il tempo formativo: Organizzare sessioni aggiuntive dedicate agli approfondimenti, specialmente per argomenti più complessi o di interesse strategico.	Possibile resistenza al cambiamento: Alcuni dipendenti potrebbero essere stati riluttanti ad adottare nuove tecniche operative, specialmente quando comportano modifiche nelle abitudini lavorative consolidate.
Monitoraggio continuo: La creazione di un piano di monitoraggio periodico dei risultati potrebbe consolidare i progressi raggiunti e permettere aggiustamenti tempestivi.	Difficoltà nel mantenere alto l'engagement a distanza: la modalità a distanza, sebbene efficace, in ogni caso ha limitato le possibilità di interazione diretta e di esperienze pratiche sul campo.
Integrare modalità miste o nuove tecnologie: Proporre un modello formativo misto, combinando sessioni online, sfruttamento anche tecnologie innovative (realtà virtuale per simulazioni), con workshop in	

Opportunità (Opportunities)	Minacce (Threats)
presenza, per favorire sia l'apprendimento teorico sia le attività pratiche.	

L'analisi dei fattori che hanno influenzato la formazione di Duca del Nord evidenzia un percorso ben strutturato e ricco di risultati positivi. Nonostante alcune criticità, l'esperienza formativa si è dimostrata efficace e altamente apprezzata dai partecipanti. Attraverso un miglioramento continuo, basato su feedback e analisi come quella SWOT, l'azienda può ulteriormente rafforzare il proprio approccio formativo, massimizzando i benefici per i dipendenti e per l'organizzazione nel suo complesso.

5.2. Le buone prassi formative aziendali

Il percorso formativo realizzato da **Duca del Nord** all'interno del conto formazione di Fondimpresa rappresenta un esempio concreto di come un intervento strutturato e ben progettato possa generare buone prassi aziendali. I quattro aspetti fondamentali che definiscono una buona prassi sono stati affrontati e perseguiti con strategie mirate, generando un impatto positivo tangibile su diversi livelli organizzativi.

1. Risposte alle necessità aziendali emerse dall'analisi del fabbisogno

Il primo passo per definire una buona prassi è stato il collegamento diretto tra le attività formative e le esigenze specifiche identificate durante l'analisi dei fabbisogni.

- **Esempio concreto:** Durante l'analisi, è emersa la necessità di migliorare la gestione dei rifiuti aziendali e di sensibilizzare il personale sul tema della sostenibilità ambientale. La formazione ha introdotto strumenti pratici, come **check list per la gestione dei rifiuti** e linee guida per il riutilizzo di materiali di scarto (ad esempio, pellami), che sono stati immediatamente applicati nei processi produttivi.
- **Impatto:** Questo ha portato a una riduzione significativa degli sprechi e a un miglioramento nella gestione della raccolta differenziata, dimostrando come la formazione abbia risposto efficacemente ai bisogni iniziali.

2. Qualità interna

La qualità del percorso formativo è stata garantita da un'attenta progettazione e dall'utilizzo di metodi didattici che hanno integrato teoria e pratica.

- **Esempio concreto:** L'intervento formativo ha visto la partecipazione di docenti con esperienza nel settore della sostenibilità e della sicurezza, i quali hanno utilizzato **casi studio personalizzati** e strumenti didattici interattivi (slide, simulazioni, esercitazioni pratiche).
- **Impatto:** La qualità interna è stata misurata attraverso il feedback dei partecipanti, che hanno espresso un'alta soddisfazione per la chiarezza e la rilevanza dei contenuti proposti. Questo ha permesso un apprendimento efficace e una traduzione immediata delle conoscenze in comportamenti operativi concreti.

3. Continuità (e non occasionalità)

Un altro aspetto cruciale di una buona prassi è la capacità di proseguire nel tempo, integrandosi nei processi aziendali e diventando parte della cultura organizzativa.

- **Esempio concreto:** L'azienda ha deciso di strutturare un **programma di formazione continua** per approfondire ulteriormente temi come la gestione dei rischi ambientali e la sicurezza sul lavoro. In seguito alla formazione iniziale, è stata istituita una **pianificazione periodica di aggiornamenti**, che include workshop e corsi specifici per i vari reparti.
- **Impatto:** Questo approccio ha garantito una crescita costante delle competenze del personale e ha favorito la diffusione di una cultura della sostenibilità e della sicurezza aziendale.

4. Riproducibilità e trasferibilità

Per essere considerata una buona prassi, un'attività formativa deve essere replicabile e adattabile in altri contesti aziendali o reparti.

- **Esempio concreto:** Le metodologie sviluppate durante il percorso, come la creazione di check list e l'utilizzo di materiali didattici specifici, sono state condivise con altri team aziendali e integrate in ambiti diversi, come la logistica e la gestione delle certificazioni ambientali.
- **Impatto:** La riproducibilità è stata testata con successo, dimostrando che le competenze e gli strumenti introdotti possono essere facilmente adattati a nuovi contesti. Ad esempio, l'approccio alla sostenibilità è stato esteso anche ai fornitori, favorendo una catena del valore più responsabile e coerente.

Attraverso la progettazione e realizzazione di questo percorso formativo, **Duca del Nord** ha dimostrato come sia possibile perseguire e soddisfare i requisiti di una buona prassi aziendale. Le risposte mirate ai bisogni aziendali, la qualità dei contenuti, la continuità nel tempo e la trasferibilità delle metodologie hanno contribuito a creare un modello formativo di successo, capace di generare benefici concreti e duraturi sia a livello interno che nell'intera filiera produttiva.

5.3. Conclusione

Il percorso formativo intrapreso da **Duca del Nord** rappresenta un esempio di eccellenza nel panorama della formazione aziendale, evidenziando come un approccio ben strutturato e orientato alle esigenze possa generare valore tangibile per l'organizzazione e per i suoi dipendenti. Attraverso una progettazione accurata, metodologie formative mirate e un'efficace gestione delle risorse, l'azienda è riuscita a trasformare una necessità in un'opportunità di crescita, dimostrando come la formazione possa diventare uno strumento strategico per il miglioramento continuo.

Risposta alle necessità aziendali

Uno dei principali punti di forza del percorso formativo è stata la capacità di rispondere in maniera puntuale e concreta ai fabbisogni emersi durante l'analisi iniziale. Le esigenze legate alla gestione dei rifiuti, alla sostenibilità ambientale e alla sicurezza sul lavoro sono state affrontate attraverso interventi formativi mirati che hanno permesso ai partecipanti di acquisire competenze specifiche. Queste competenze non solo hanno migliorato l'efficienza operativa, ma hanno anche contribuito a una maggiore consapevolezza e responsabilità verso temi strategici per l'azienda, come la riduzione dei rifiuti e l'ottimizzazione dei processi produttivi.

Ad esempio, la formazione ha introdotto strumenti pratici, come le **check list** e una pianificazione condivisa degli interventi, che hanno reso la gestione ambientale più strutturata e sistematica. Inoltre, i partecipanti hanno approfondito temi spesso considerati marginali, come il riutilizzo dei pellami di scarto per creare calzature con materiali riciclati, dimostrando un impegno concreto verso l'innovazione sostenibile.

Qualità metodologica ed efficacia

Il percorso formativo si è distinto per la combinazione equilibrata di teoria e pratica, garantendo un apprendimento immediatamente applicabile. Attraverso l'uso di **simulazioni, esercitazioni pratiche e casi studio**, i dipendenti hanno potuto consolidare le loro competenze e migliorare la loro capacità di affrontare le sfide quotidiane con maggiore sicurezza e autonomia.

La modalità di erogazione a distanza, gestita tramite piattaforme digitali, ha rappresentato una soluzione efficiente che ha consentito di minimizzare l'impatto sull'operatività aziendale, garantendo al contempo una partecipazione attiva e coinvolgente. Nonostante l'assenza di incontri in presenza, la formazione si è rivelata efficace grazie alla qualità dei contenuti e all'esperienza dei docenti, che hanno saputo adattare il programma alle esigenze specifiche dell'azienda.

Impatto sul personale e sui processi aziendali

Uno degli effetti più significativi della formazione è stato l'impatto positivo sul profilo professionale dei dipendenti. Questi, infatti, hanno acquisito competenze tecniche e trasversali che hanno aumentato la loro versatilità e qualificazione. In particolare, la capacità di problem solving e l'approccio collaborativo sono stati notevolmente rafforzati, promuovendo una cultura aziendale più integrata e orientata alla condivisione delle conoscenze.

Questo ha portato a un miglioramento complessivo dei processi aziendali, con un aumento dell'efficienza operativa e una maggiore sensibilità verso i temi ambientali e di sicurezza. Ad esempio, l'adozione di

comportamenti più consapevoli ha ridotto i rischi potenziali legati alla sicurezza sul lavoro, mentre l'integrazione di nuovi metodi di gestione ha ottimizzato la produttività aziendale.

Riproducibilità e trasferibilità

La formazione realizzata da Duca del Nord si distingue per la sua **riproducibilità e trasferibilità**. La struttura modulare del percorso, unita all'uso di metodologie pratiche e all'approccio orientato ai risultati, la rende facilmente replicabile in altri contesti aziendali con problematiche simili. Inoltre, la natura versatile delle competenze acquisite consente di trasferire il modello formativo anche ad ambiti differenti, adattandolo alle specifiche esigenze di settori diversi.

Criticità e margini di miglioramento

Nonostante i numerosi punti di forza, sono emerse alcune aree di miglioramento. Ad esempio, la necessità di dedicare più tempo ad approfondire temi specifici o di personalizzare ulteriormente i contenuti formativi in base ai diversi livelli di competenza dei partecipanti. Tuttavia, queste criticità sono state gestite attraverso una pianificazione flessibile e un costante monitoraggio degli apprendimenti, che hanno permesso di mantenere elevati gli standard qualitativi del percorso.

In sintesi, il percorso formativo di Duca del Nord rappresenta un modello di **buona pratica formativa** che ha dimostrato di soddisfare pienamente i criteri di qualità strategica, metodologica, riproducibilità e trasferibilità. L'esperienza formativa ha avuto un impatto positivo sia sull'organizzazione aziendale sia sullo sviluppo professionale dei dipendenti, contribuendo a creare un ambiente lavorativo più consapevole, responsabile e innovativo.

Questo progetto non solo ha risolto problemi immediati, ma ha gettato le basi per una crescita sostenibile e continua, posizionando l'azienda come un esempio virtuoso nel campo della formazione e della gestione aziendale.

DOCUMENTAZIONE CONSULTATA

<https://officinecreative.store/>

Formulario del Piano Formativo dal Titolo: GESTIONE E ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA AMBIENTALE, Codice identificativo del piano: 323315

<https://www.fondimpresa.it/avvisi-e-bandi>

SCHEDA SINTETICA

Nome Azienda	CALZATURIFICIO DUCA DEL NORD
Regione	MARCHE
Settore di Attività Economica	PRODUZIONE CALZATURE
Ambito tematico strategico	Transizione verde ed Economia circolare
Piano Formativo	Canale di Finanziamento: Conto Formazione ID Piano: 323315 Titolo Piano: GESTIONE E ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA AMBIENTALE
Tematiche formative	- Gestione dei rifiuti e raccolta differenziata - Sostenibilità ambientale e riutilizzo dei materiali di scarto - Sicurezza sul lavoro e prevenzione dei rischi - Metodologie organizzative e ottimizzazione dei processi interni
Modalità didattiche	Formazione a distanza (piattaforme per videoconferenze), Slide interattive e casi studio, Simulazioni pratiche, Esercitazioni su processi aziendali
Elementi di interesse	Il caso di Duca del Nord è particolarmente interessante per: Innovazione ambientale: La gestione dei rifiuti e il riutilizzo di pellami di scarto dimostrano un impegno concreto verso la sostenibilità e l'economia circolare. Formazione pratica e contestualizzata: L'approccio metodologico bilanciato tra teoria e pratica ha permesso di applicare immediatamente le competenze apprese. Collaborazioni strategiche: La sinergia tra personale interno ed esperti esterni è stata cruciale per raggiungere la certificazione ISO 14001. Impatto territoriale: Il progetto rafforza il ruolo dell'azienda come leader sostenibile nel settore delle calzature di lusso, contribuendo alla crescita economica locale.
Risultati della formazione	- Incremento delle competenze del personale sulla gestione sostenibile dei processi produttivi. - Miglioramento dell'efficienza interna tramite l'introduzione di strumenti di controllo (checklist e pianificazioni condivise). - Riduzione dei rifiuti prodotti grazie al riutilizzo creativo di materiali di scarto. - Aumento della consapevolezza e della responsabilità ambientale tra i dipendenti. - Miglioramento delle condizioni di sicurezza sul lavoro, con riduzione dei rischi grazie a nuove pratiche operative.
Buone Prassi Formative	Il percorso formativo si distingue come buona prassi per: Qualità strategica: La formazione è stata progettata per rispondere direttamente alle necessità emerse dall'analisi dei fabbisogni, con risultati allineati agli obiettivi aziendali. Qualità attuativa: Alta efficacia metodologica, coinvolgendo strumenti interattivi e docenti esperti nel settore. Riproducibilità: L'approccio adottato può essere replicato in aziende con sfide ambientali o produttive simili. Trasferibilità: Gli strumenti e le competenze apprese possono essere applicati in contesti diversi, ampliando il loro potenziale impatto. I prodotti generati, come le checklist per la gestione sostenibile e l'organizzazione interna, rappresentano modelli trasferibili in altri settori o contesti aziendali.