

Storie di Formazione 2021

AZIENDA: Lanificio Luigi Colombo

**AMBITO TEMATICO STRATEGICO: *Mantenimento e aggiornamento delle
Competenze***

TITOLO: Tessuti e Innovazione

Storie di Formazione 2021

Autrice: Teresa Contaldo

Codice Piano Formativo: 243161

Titolo del Piano Formativo: Sviluppo delle competenze tecnico-specialistiche del personale

Storie di Formazione 2021
INDICE

CAPITOLO 1 – INTRODUZIONE	4
CAPITOLO 2 –STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA	5
2.1 – Breve profilo dell’azienda e del settore	5
2.2 – Orientamenti strategici e processi di innovazione	6
2.3 – Obiettivi aziendali e ruolo della formazione	7
2.4 – Considerazioni riepilogative	8
CAPITOLO 3 – LA GESTIONE DEL PROCESSO FORMATIVO	8
3.1 – L’analisi del fabbisogno, metodologie e risultati	8
3.2-Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti	8
3.3 – Considerazioni riepilogative	9
CAPITOLO 4 – L’IMPATTO DELLA FORMAZIONE	9
4.1 – L’impatto della formazione	9
4.2 - Considerazioni riepilogative	10
CAPITOLO 5 – CONCLUSIONI	10
5.1 – Gli elementi e i fattori che hanno influito positivamente sulla formazione	10
5.2 – Le buone prassi formative aziendali	12
5.3 – Conclusioni	13
BIBLIOGRAFIA	14
SITOGRAFIA	14
Allegato A - SCHEDA SINTETICA	15

Storie di Formazione 2021

CAPITOLO 1 – INTRODUZIONE

Il Lanificio Luigi Colombo è il maggiore tessitore mondiale di cashmere e di fibre nobili. La passione, la conoscenza delle materie prime e l'esperienza nelle lavorazioni artigianali sono gli elementi distintivi in una filosofia fondata sui valori che diventano cultura e sulla cultura che diventa qualità. Il risultato è l'eccellenza che traspare dal prodotto, lo stile che si fonde con la passione. Per un'azienda che occupa una posizione importante nel settore, è di fondamentale importanza l'aggiornamento delle competenze delle proprie risorse per rimanere competitiva nel mercato di riferimento, consapevole anche del fatto che la crescita del personale coincide con il miglioramento delle prestazioni aziendali.

Il piano formativo oggetto del presente monitoraggio è il seguente:

243161- Sviluppo delle competenze tecnico-specialistiche del personale. Questo piano è stato sviluppato perché l'azienda ha ritenuto opportuno presentare un progetto formativo atto a coinvolgere alcuni suoi dipendenti, in un percorso, finalizzato a migliorare le competenze tecnico specialistiche nell' esecuzione di registrazioni, manutenzioni e interventi di riparazione su Macchine da tessere DORNIER. L' obiettivo del piano formativo nasce dalla volontà aziendale di continuare a promuovere la crescita delle competenze.¹

Il piano ha avuto una durata di 80 ore ed ha previsto l'alternarsi delle lezioni in aula e del training on the job come modalità di formazione.

Tabella 1 Azioni formative previste²

PIANO	Titolo Azione	Territorio	N°lavoratori	Ore Corso	Tematica Formativa
243161	Formaz, macch. a getto d'aria ED1.	Vercelli	11	40	Tecniche di produzione.
243161	Formaz, macch. a getto d'aria ED2	Vercelli	11	40	Tecniche di produzione

¹ Pag.3 del Formulario del Piano Formativo-TITOLO: SVILUPPO DELLE COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE DEL PERSONALE

² La tabella è realizzata dal file Campione estratto da Fondimpresa ed è integrato, ove necessario, dalle informazioni contenute nei piani formativi e nelle relazioni finali. I campi contrassegnati con "nd" sono campi rilevati dai formulari dei piani formativi.

Storie di Formazione 2021
CAPITOLO 2 –STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA
2.1 – Breve profilo dell’azienda e del settore

Il Lanificio Luigi Colombo nasce negli anni '50 come piccola impresa artigianale. Gli anni '70 hanno visto l'ingresso in azienda della seconda generazione, mentre attualmente l'Azienda è gestita dal Sig. Roberto Colombo. Gettate le basi di una solida capacità imprenditoriale, il passaggio generazionale è stato la svolta verso l'affermazione dell'azienda a livello internazionale. Importanti e continui investimenti in tecnologia e ricerca e sviluppo a sostegno di una manodopera ricca di preziosa artigianalità, sono state le linee guida dello sviluppo aziendale. L'intera produzione del Lanificio Luigi Colombo si realizza nei due storici stabilimenti italiani di Borgosesia, produzione di tessuti, e Ghemme, divisione prodotto finito: dalla scrupolosa scelta delle materie prime, alla loro trasformazione in filati e tessuti fino al prodotto finito. La verticalizzazione dei processi è la caratteristica della filiera produttiva per garantire la più alta qualità. La complessità della collezione è resa evidente dai diversi cicli di lavorazione che prevedono fino a 18 controlli intermedi. La missione aziendale, ha reso il Lanificio Colombo protagonista nel panorama mondiale dei prodotti in fibre nobili. L'azienda annovera tra i suoi clienti i nomi più prestigiosi della moda internazionale. Dalla sua fondazione le tappe significative del Lanificio Luigi Colombo sono state le seguenti:

- Interventi significativi in termini di innovazione: ogni anno vengono progettati articoli nuovi e si cercano le materie prime più adatte per nobilitare le fibre e i tessuti. Negli ultimi 5 anni l'azienda si è ingrandita di 10.000 mq per permettere l'inserimento in tintoria di nuovi macchinari per il fissaggio.
- L'incremento del numero dei dipendenti, attualmente 400, con l'ingresso soprattutto negli ultimi anni di un significativo numero di giovani diplomati e laureati.
- Cambiamenti organizzativi rilevanti: quotidianamente accadono cambiamenti organizzativi per riuscire a stare al passo con le richieste del mercato e con gli eventi; la pandemia che ci ha colpiti ne è un esempio.

Dall'estensione della divisione tessile, nasce la Luxury Collection. La miriade di proposte che fanno parte della collezione soft accessories, maglieria in kid cashmere e luxury outerwear, sono la diretta espressione della filosofia aziendale. Una filosofia che va oltre la moda per diventare uno stile di vita. Il Lanificio Colombo, da sempre attento al rispetto dei codici etici a tutela dell'ambiente, degli animali e delle popolazioni autoctone, prosegue nella strategia aziendale eco-friendly e nuovi e importanti traguardi sono stati raggiunti nel progetto di sostenibilità "BE GREEN":

- Una filiera BIO: dalla tutela delle Capre Cashmere e delle comunità di pastori dell'Inner e dell'Outer Mongolia fino alla tracciabilità dei processi produttivi per la realizzazione di prodotti ecologici. Il primo esempio di filiera integrata e certificata delle fibre nobili.
- I tessuti BIO CASHMERE® sono prodotti tessili realizzati nel rispetto dei criteri ambientali e sociali definiti dal Global Organic Textile Standard (GOTS) e sono certificati biologici quelli con un contenuto di fibre naturali superiore al 95%. Il certificato di conformità garantisce l'intero processo bio del prodotto con criteri di valutazione rigidi e rigorosi di tutte le fasi di produzione assicurando quindi la completa tracciabilità.
- Il controllo di tutta la filiera ha inizio dalla materia prima biologica per proseguire lungo tutto il processo di trasformazione. Tutte le unità del flusso produttivo devono aver adottato una politica ambientale e specifiche procedure che consentano la corretta gestione e il monitoraggio continuo delle regole di tutela dell'ecosistema.

Storie di Formazione 2021

La purezza del cashmere non tinto, bianco o nelle gradazioni dal beige al brown, enfatizza le proprietà inalterate della materia prima. L'utilizzo di coloranti ricavati da piante, foglie, fiori, cortecce, radici, frutti, licheni per tingere tessuti e capi d'abbigliamento, è un altro processo produttivo nel rispetto dell'ambiente. La natura ci offre una vasta palette di nuances, ogni vegetale ha un proprio rapporto con la terra e con la luce del sole che rende unico il principio tintorio in esso contenuto e dà luogo a tonalità originali ed esclusive. Il Lanificio Colombo ha ottenuto la certificazione GOTS per la lavorazione del cashmere; è un riconoscimento che è frutto di importanti e continui investimenti per la tutela dell'ambiente attraverso sistemi di lavorazione innovativi ed eco-sostenibili. Il Lanificio Colombo tutela il futuro delle comunità di pastori dell'Inner e dell'Outer Mongolia e garantisce il benessere degli animali. La passione per le fibre nobili e il rispetto per l'ambiente sono caratteristiche che da sempre identificano il Lanificio Luigi Colombo. Questo impegno è cresciuto e si è radicato nel tempo anche per le nuove necessità delle popolazioni che vivono nell'Inner e nell'Outer Mongolia in territori tanto angusti quanto affascinanti. Il Lanificio Luigi Colombo ha immediatamente risposto alla richiesta di aiuto per la protezione di queste terre meravigliose e delle popolazioni che le abitano. Nasce così la Sustainable Fibre Alliance, associazione non-profit avente i seguenti obiettivi:

- Tutela dei territori: con un Codice di Condotta applicato dalle comunità di pastori con lo scopo di preservare e rigenerare i pascoli nel rispetto delle biodiversità.
- Codice di salvaguardia: affinché i pastori adottino sistemi di allevamento intesi a rispettare ancora di più il welfare degli animali, in particolare nei periodi di condizioni climatiche molto rigide.
- Tutela delle comunità e delle future generazioni: creare reti di sostentamento alle famiglie dei pastori a supporto delle oscillazioni del mercato; consentire la crescita delle greggi attraverso un programma di allevamento diretto alla cultura della qualità e quindi alla selezione delle fibre migliori; utilizzare i territori con un'attenta valutazione dell'impatto ambientale e un supporto economico contro i rischi causati dalle critiche condizioni climatiche.

I valori, quelli veri, radicati da sempre e trasmessi nel tempo, sono le fondamenta su cui si basa la cultura Colombo, una conoscenza che diventa know-how inimitabile, un modo di vivere che va oltre il business e si riconduce alla trasmissione dei valori. L'aspetto dell'innovazione tecnologica è molto importante perché 'chi si ferma è perduto'. Gli importanti e continui investimenti in ricerca e sviluppo fanno del Lanificio Luigi Colombo una delle aziende tra le più avanzate tecnologicamente del settore. Alta tecnologia e continua ricerca, a sostegno di una manodopera ricca ancora di preziosa artigianalità, sono i principali fattori che rendono i tessuti esclusivi.

2.2 – Orientamenti strategici e processi di innovazione

Gli obiettivi strategici verso i quali si orienta l'azienda sono i seguenti:

- Espansione: negli ultimi anni è stata aumentata la superficie della fabbrica di 10.000 mq destinata al nuovo reparto tintoria;
- Innovazione di prodotto/ processo/organizzativa continua.
- Internazionalizzazione: l'azienda si avvale di una rete vendita diretta e indiretta volta a incrementare il portafoglio clienti a livello mondiale.

Gli investimenti in tecnologia ed innovazione diventano fondamentali per un'azienda con una storia così lunga ed importante, il cui obiettivo è quello di incrementare il proprio portafoglio clienti mantenendo la posizione acquisita sul mercato di riferimento e continuando ad offrire l'alta qualità che da sempre

Storie di Formazione 2021

caratterizza i suoi tessuti. A questo proposito è importante sottolineare che l'azienda ha sfruttato la possibilità di introdurre innovazioni tecnologiche, incluse quelle "abilitanti" previste da Industria 4.0:

- CAD/CAM: l'azienda sta incentivando la presentazione delle collezioni di tessuti ai clienti con sistemi digitali che consentono di illustrare le novità con l'ausilio di strumenti tecnologici che enfatizzano le caratteristiche intrinseche degli articoli e i loro aspetti tridimensionali. Importanti investimenti sono destinati alle soluzioni tecniche più all'avanguardia per poter trasferire ai clienti le innovazioni in campo tessile sia da un punto di vista visivo, sia di effetto tattile.
- Sistemi robotizzati: fino a 40-50 anni fa per tessere tutto veniva fatto manualmente, gli orditoi erano semi automatici ed i telai arretrati. Oggi, grazie al fatto che alcuni telai ripristinano in automatico la maggior parte dei fili di trama rotti e le annodature vengono fatte con macchine automatiche, c'è stato un netto miglioramento. Le macchine di finissaggio, che migliorano l'aspetto dei tessuti, sono ormai totalmente controllate dai pc. Nel passato anche preparare la macchina per la tessitura e produrre richiedeva molto tempo, oggi, grazie alla tecnologia e ai pc, tutto viene trasferito alla macchina con settaggi memorizzati che lavorano in automatico;
- EDI (Scambio Elettronico di Dati): i documenti commerciali vengono gestiti dai computer automatizzando i processi e risparmiando tempo;
- ERP (Gestione Elettronica delle risorse): in azienda c'è un software che gestisce l'automazione dei processi di business;
- MES (Manufacturing Execution System): consente di monitorare e di gestire la produzione aziendale con un collegamento diretto tra i macchinari;
- Pick to light/Put to light: aiuta i lavoratori a svolgere correttamente ed in tempi più veloci le attività a loro destinate.

I benefici ottenuti con l'introduzione di sistemi tecnologici innovativi sono una migliore gestione dei processi di produzione e nuovi canali digitali a supporto della rete vendite.

2.3 – Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

Il piano oggetto di monitoraggio 243161- **Sviluppo delle competenze tecnico-specialistiche del personale**- è stato pensato per dare ai lavoratori la possibilità di avere una maggiore dimestichezza con il nuovo macchinario introdotto e l'obiettivo è stato raggiunto. I telai ad aria sono macchine particolari e non tutti i dipendenti ne avevano la conoscenza completa; inoltre questo intervento formativo ha incentivato l'aumento della produttività, non solo la competenza. Prima del piano in oggetto le competenze non erano allineate in quanto non tutti erano in grado di regolare le macchine e di utilizzarle a pieno. Grazie al corso è stato pareggiato e colmato il gap esistente, ma il miglioramento si è evidenziato anche nel clima aziendale perché ora c'è maggiore dialogo: chi ha partecipato si confronta con i colleghi e chiunque riesce ad intervenire se dovesse sorgere un problema. Gli obiettivi legati al piano in oggetto erano due:

- Coinvolgimento dei responsabili di reparto
- Acquisizione delle competenze per i nuovi macchinari

Le figure professionali coinvolte nel progetto formativo sono state quattro operai del reparto tessitura e sette impiegati.

La conoscenza acquisita relativamente alla parte elettronica e meccanica della macchina ha migliorato la qualità delle prestazioni lavorative efficientandole ed ha contribuito all'incremento produttivo dell'azienda,

Storie di Formazione 2021

che è l'obiettivo primario. Le parti sociali vengono coinvolte costantemente nelle scelte aziendali e nei piani formativi: a questo corso, infatti, ha partecipato anche il Responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

2.4 – Considerazioni riepilogative

Lo sviluppo aziendale del Lanificio Colombo è il risultato di importanti e continui investimenti in tecnologia e ricerca e sviluppo a sostegno di una manodopera ricca di preziosa artigianalità. L'intera produzione si realizza nei due storici stabilimenti italiani di Borgosesia, produzione di tessuti, e Ghemme, divisione prodotto finito: dalla scrupolosa scelta delle materie prime, alla loro trasformazione in filati e tessuti fino al prodotto finito. Gli investimenti in innovazione sono fondamentali per un'azienda con una storia così lunga ed importante, il cui obiettivo è quello di incrementare il proprio portafoglio clienti mantenendo la posizione acquisita sul mercato di riferimento e continuando ad offrire l'alta qualità che da sempre caratterizza i suoi tessuti. A questo proposito è importante sottolineare che l'azienda ha sfruttato la possibilità di introdurre innovazioni tecnologiche, incluse quelle "abilitanti" previste da Industria 4.0

Il piano oggetto di monitoraggio 243161- **Sviluppo delle competenze tecnico-specialistiche del personale**- è stato pensato per dare ai lavoratori un'alta formazione per l'utilizzo dei macchinari di ultima generazione.

CAPITOLO 3 – LA GESTIONE DEL PROCESSO FORMATIVO

3.1 – L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

Quando si rilevano le necessità aziendali ci si confronta con il responsabile delle risorse umane e successivamente si contatta l'ente attuatore, con il quale l'azienda collabora da molto tempo, per il progetto di formazione. La scelta dell'ente ricade per le competenze tecniche e per l'alta preparazione dei docenti.

L'ente crea il progetto, che deve essere approvato dall'azienda, e vengono quantificate le ore e le giornate nelle quali strutturare il progetto formativo così come le metodologie che si intendono utilizzare; quando si acquistano nuovi macchinari si chiede all'azienda venditrice che nel pacchetto venga incluso un corso di formazione. In questo caso dall'analisi dei fabbisogni era emersa la necessità, per i dipendenti del reparto tessitura, di una conoscenza completa dei telai ad aria e l'obiettivo è stato raggiunto totalmente, inoltre c'è stato un incremento del dialogo tra i lavoratori, aspetto ritenuto fondamentale dall'azienda per avere un buon clima e per l'efficienza individuale. Al Lanificio di Luigi Colombo acquisiscono importanza anche le richieste dei lavoratori relativamente al bisogno di colmare dei vuoti formativi; tali richieste vengono accolte e prese in considerazione.

I fondi utilizzati per la formazione sono principalmente quelli di Fondimpresa, ma ultimamente l'azienda è ricorsa anche ad altre opzioni per aumentare la consapevolezza e la competenza dei più giovani.

Per il piano in oggetto 243161- **Sviluppo delle competenze tecnico-specialistiche del personale**- sono stati scelti, oltre al capo reparto, gli assistenti regolatori (coloro che regolano le macchine) con competenze relative alla parte meccanica di tutta la tessitura e sono stati convocati anche impiegati programmatori in quanto era necessario che acquisissero le competenze sulle macchine in oggetto per poter programmare correttamente tutta la produzione dei reparti.

3.2-Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti

La progettazione del percorso formativo è stata coerente con quanto preventivato e gli obiettivi sono stati raggiunti senza variazioni sul progetto iniziale, la consapevolezza e la competenza relativa alla macchina sono state elevate con un riverbero positivo sulle prestazioni e sull'andamento aziendale. Le metodologie utilizzate

Storie di Formazione 2021

sono state l'aula e l'affiancamento sulla macchina (training on the job) con un docente molto preparato, proveniente da un ente esterno, che ha talmente entusiasmato l'azienda da averlo scelto per altri corsi. Il gradimento è risultato molto elevato ma non è stato previsto un questionario per rilevarlo; l'azienda si è confrontata con il docente e con i discenti, mentre per attestare la partecipazione è stato rilasciato un certificato.

Gli elementi di forza caratterizzanti questo piano formativo sono stati diversi:

- Training on the job: i dipendenti hanno utilizzato le macchine durante la formazione, quindi hanno imparato in maniera più precisa il loro corretto utilizzo. L'azienda riteneva che le sole lezioni teoriche non fossero sufficienti;
- Il docente conosce l'azienda e si prediligono formazioni che rispecchino la realtà aziendale cosicché i discenti possano calarsi meglio nel percorso di apprendimento. Quindi una formazione mirata sull'azienda;
- Vengono organizzati mensilmente degli incontri per una verifica di quanto appreso;
- Le conoscenze acquisite sono state trasferite tra dipendenti per un processo di formazione più completo;
- L'azienda accoglie le richieste da parte dei dipendenti che ritengono di avere necessità di formazione.

Successivamente al piano in oggetto l'intervento dei tecnici sulle macchine avviene solo più per criticità complesse, in quanto i dipendenti hanno acquisito le competenze per la gestione autonoma delle macchine.

3.3 – Considerazioni riepilogative

Per un'azienda che occupa una posizione importante nel settore, è di fondamentale importanza l'aggiornamento delle competenze delle proprie risorse per rimanere competitiva nel mercato di riferimento, consapevole anche del fatto che la crescita del personale coincide con il miglioramento delle prestazioni aziendali. Il piano in oggetto 243161- **Sviluppo delle competenze tecnico-specialistiche del personale**- è stato attuato perché l'azienda ha ritenuto opportuno presentare un progetto formativo atto a coinvolgere alcuni dipendenti, in un percorso finalizzato a migliorare le competenze tecnico specialistiche nell'esecuzione di registrazioni, manutenzioni e interventi di riparazione su Macchine da tessere DORNIER.

L'obiettivo del piano formativo nasce dalla volontà aziendale di continuare a promuovere la crescita delle competenze. Il gradimento è risultato molto elevato ma non è stato previsto un questionario per rilevarlo, l'azienda si è confrontata con il docente e con i discenti, mentre per attestare la partecipazione è stato rilasciato un certificato.

CAPITOLO 4 – L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE

4.1 – L'impatto della formazione

Per un'azienda che occupa una posizione importante nel settore, è di fondamentale importanza l'aggiornamento delle competenze delle proprie risorse per rimanere competitiva nel mercato di riferimento, consapevole anche del fatto che la crescita del personale coincide con il miglioramento delle prestazioni.

Prima del piano in oggetto le competenze non erano allineate in quanto non tutti erano in grado di regolare le macchine e di utilizzarle a pieno; grazie al corso è stato colmato il gap esistente, il miglioramento si è

Storie di Formazione 2021

evidenziato anche sul clima aziendale grazie a un maggiore dialogo: chi ha partecipato si confronta con i colleghi e chiunque riesce ad intervenire sulle macchine.

La conoscenza acquisita relativamente alla parte elettronica e meccanica della macchina ha migliorato la qualità delle prestazioni lavorative efficientandole, ha inoltre contribuito all'incremento produttivo dell'azienda che è l'obiettivo primario.

Esiste una pratica aziendale che sostiene e promuove il dialogo tra tutti i dipendenti e, mensilmente, si organizzano riunioni per fare il punto della situazione con i discenti: in questo modo le conoscenze vengono trasferite tra i dipendenti con il risultato di un totale arricchimento del reparto.

In seguito al piano in oggetto le competenze acquisite hanno riguardato la regolazione dei macchinari e la difettosità dei tessuti. Solitamente il tessuto, quando è difettoso, deve essere sottoposto a rammendo, ma successivamente al corso si è acquisita la capacità di utilizzare la macchina specifica (telaio) in modo più appropriato al fine di evitare il problema. Anche la manutenzione della macchina è divenuta più semplice per i dipendenti ed ha contribuito a ridurre le perdite di tempo così come la capacità acquisita di individuare e risolvere i problemi che sorgono.

Per facilitare il lavoro sono state distribuite ai discenti delle dispense che, soprattutto le prime volte, sono state molto utilizzate e restano a disposizione di tutti negli uffici.

4.2 - Considerazioni riepilogative

Alla buona riuscita di questo piano hanno partecipato numerose variabili che hanno permesso il raggiungimento degli obiettivi che erano stati individuati. I dipendenti hanno utilizzato le macchine durante la formazione, quindi hanno imparato in maniera più precisa il loro corretto utilizzo perché l'azienda ritiene che le sole lezioni teoriche non siano sufficienti. La conoscenza acquisita relativamente alla parte elettronica e meccanica della macchina ha migliorato la qualità delle prestazioni lavorative efficientandole, ha inoltre contribuito all'incremento produttivo dell'azienda che è l'obiettivo primario.

Esiste una pratica aziendale che sostiene e promuove il dialogo tra tutti i dipendenti e, mensilmente, si organizzano riunioni per tale scopo, inoltre le conoscenze vengono trasferite tra i dipendenti con il risultato di un totale arricchimento del reparto.

CAPITOLO 5 – CONCLUSIONI

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

L'analisi SWOT che segue ha rilevato punti di forza e di criticità che hanno influito sulla formazione, il piano preso in analisi è il 243161- **Sviluppo delle competenze tecnico-specialistiche del personale**. Qui di seguito i fattori che hanno influito positivamente e che hanno permesso al progetto formativo di raggiungere gli obiettivi prefissati:

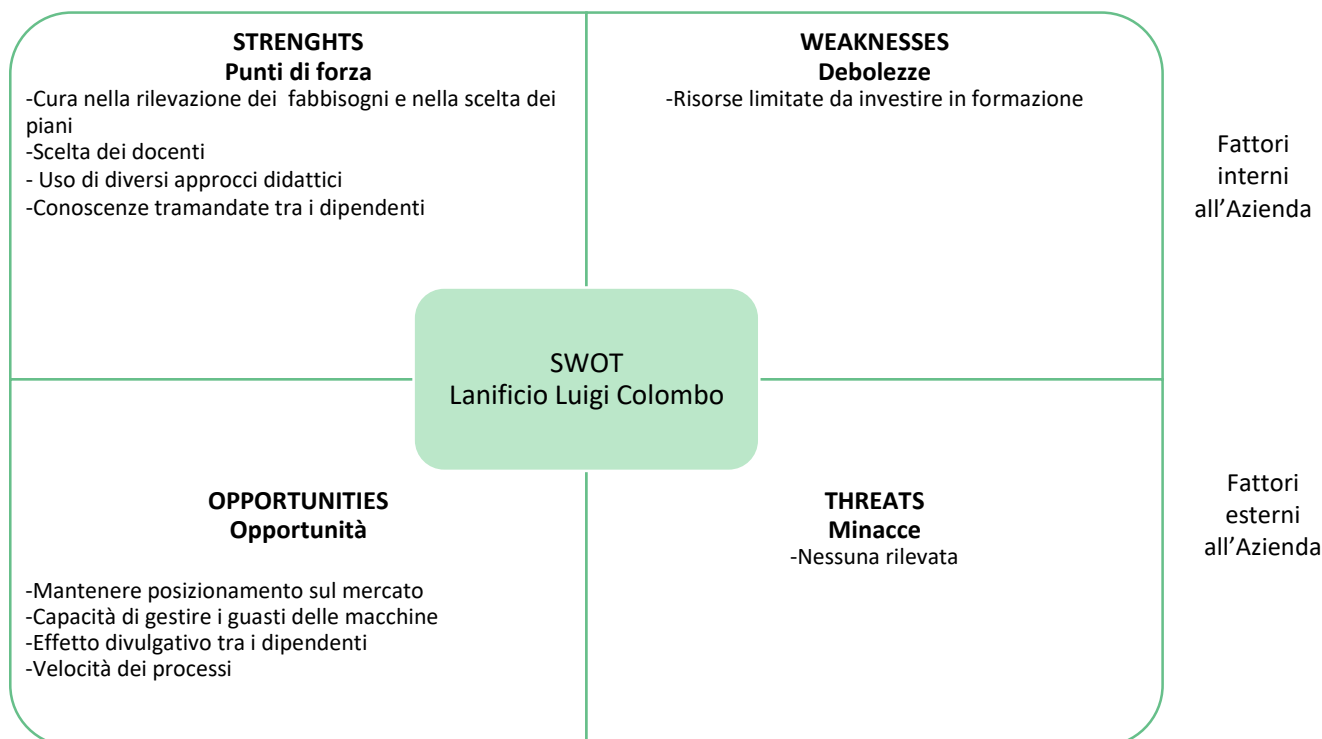
- Cura nella rilevazione dei fabbisogni e nella scelta dei piani: puntando molto al mantenimento della posizione acquisita nel mercato di riferimento e al miglioramento continuo, l'azienda ha introdotto numerose innovazioni ed era necessario che i lavoratori allineassero le loro competenze relativamente all'uso e alla manutenzione. E' stata individuata questa necessità e si è scelto di strutturare un piano che intervenisse nel colmare i gap di competenze esistenti. Così accade per tutto ciò che si osserva e si ritiene di dover migliorare.

Storie di Formazione 2021

- Scelta dei docenti: è fondamentale che il docente conosca l'azienda e si prediligono formazioni che rispecchino la realtà aziendale cosicché i discenti possano calarsi meglio nel percorso di apprendimento. I docenti si interfacciano continuamente con l'azienda in modo da poter impostare il corso nel modo più efficace.
- Uso di diversi approcci didattici: la scelta di evitare lezioni troppo teoriche e strutturarle con una parte di affiancamento alla macchina, è una prassi usuale. La combinazione di esposizione di concetti teorici e di affiancamento e sperimentazione di queste pratiche è risultato un approccio vincente e fruttuoso in termini di crescita sia personale che aziendale. I dipendenti hanno utilizzato le macchine durante la formazione, quindi hanno imparato in maniera più precisa il loro giusto utilizzo. L'azienda ritiene che le sole lezioni teoriche non siano sufficienti.
- Conoscenze tramandate tra i dipendenti: le conoscenze acquisite sono state tramandate tra i dipendenti con un arricchimento totale dei reparti.

Storie di Formazione 2021

Figura 1 – Analisi SWOT del piano formativo 243161- Sviluppo delle competenze tecnico-specialistiche del personale



5.2 – Le buone prassi formative aziendali

Gli ingenti e continui investimenti in tecnologia ed innovazione ed il rispetto dei codici etici a tutela dell'ambiente, degli animali e delle popolazioni autoctone, sono alla base della strategia aziendale eco-friendly e del progetto di sostenibilità "BE GREEN". Il Lanificio Luigi Colombo, scelto come caso di studio, ha rivelato le seguenti buone prassi di formazione potenzialmente trasferibili in altri contesti:

- La scelta di evitare lezioni troppo teoriche e strutturarle con una parte di training on the job si è rivelato un approccio vincente e fruttuoso in termini di crescita sia personale che aziendale.
- Prediligere docenti che conoscano l'azienda e siano calati nella realtà aziendale garantisce percorsi formativi nei quali i discenti si sentono maggiormente coinvolti e i risultati sono allineati con le aspettative.
- Vengono organizzati mensilmente incontri per la verifica di quanto appreso.
- L'azienda accoglie le richieste da parte dei dipendenti che ritengono di avere necessità di formazione.

Si osserva come queste buone prassi consentano di perseguire i quattro obiettivi prioritari indicati da Fondimpresa:

- Qualità strategica: ossia la capacità di offrire soluzione alle problematiche e di raggiungere gli obiettivi.

Storie di Formazione 2021

- Qualità attuativa: in termini di efficacia, efficienza e qualità dei risultati. Ovvero si intende che la soluzione adottata ha saputo rispondere alle aspettative in modo ottimale anche in termini di risorse dispiegate.
- Riproducibilità: possono essere applicate in contesti formativi simili laddove si presentino problemi analoghi
- Trasferibilità: possono essere adottate in contesti diversi per la soluzione di problemi differenti.

5.3 – Conclusioni

Per un'azienda che occupa una posizione importante nel settore, è di fondamentale importanza l'aggiornamento delle competenze delle proprie risorse per rimanere competitiva nel mercato di riferimento, consapevole anche del fatto che la crescita del personale coincida con il miglioramento delle prestazioni aziendali. Il piano in oggetto 243161- **Sviluppo delle competenze tecnico-specialistiche del personale**- è stato sviluppato perché l'azienda ha ritenuto opportuno presentare un progetto formativo atto a coinvolgere alcuni suoi dipendenti in un percorso, finalizzato a migliorare le competenze tecnico specialistiche nell'esecuzione di registrazioni, manutenzioni e interventi di riparazione su Macchine da tessere DORNIER. L'obiettivo del piano formativo nasce dalla volontà aziendale di continuare a promuovere la crescita delle competenze. Il gradimento è risultato molto elevato ma non è stato previsto un questionario per rilevarlo, l'azienda si è confrontata con il docente e con i discenti, mentre per attestare la partecipazione è stato rilasciato un certificato.

Alla buona riuscita di questo piano hanno partecipato numerose variabili che hanno permesso il raggiungimento degli obiettivi che erano stati individuati. I dipendenti hanno utilizzato le macchine durante la formazione, quindi hanno imparato in maniera più precisa il loro giusto utilizzo perché l'azienda ritiene che le sole lezioni teoriche non siano sufficienti. La conoscenza acquisita relativamente alla parte elettronica e meccanica della macchina ha migliorato la qualità delle prestazioni lavorative efficientandole, ha inoltre contribuito all'incremento produttivo dell'azienda che è l'obiettivo primario.

Esiste una pratica aziendale che sostiene e promuove il dialogo tra tutti i dipendenti e, mensilmente, si organizzano riunioni per fare il punto della situazione con i discenti, inoltre le conoscenze vengono tramandate tra i dipendenti con il risultato di un totale arricchimento del reparto.

Storie di Formazione 2021**BIBLIOGRAFIA**

Formulario del Piano Formativo-TITOLO: SVILUPPO DELLE COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE DEL PERSONALE

SITOGRAFIA

www.lanificiocolombo.com/pages/sostenibilita

www.lanificiocolombo.com/pages/storia-e-valori

Storie di Formazione 2021
Allegato A - SCHEDA SINTETICA

Impresa	Lanificio Luigi Colombo
Regione	Piemonte
Settore di Attività Economica	Produzione di materiali tessili e prodotti tessili
Ambito tematico strategico	Mantenimento/Aggiornamento delle competenze
Piano Formativo	Canale di finanziamento:CF ID PIANO: 243161 TITOLO: Sviluppo delle competenze tecnico-specialistiche del personale
Tematiche formative, principali	-Tecniche di Produzione
Modalità didattiche	Aula, Training on the job
Elementi di interesse	Gli investimenti continui in innovazione tecnologica e in formazione, azioni volte alla sostenibilità ambientale
Elementi di successo della formazione	-Cura nella rilevazione dei fabbisogni -Scelta docenti -Training on the job -Informazioni tramandate tra i dipendenti
Elementi di miglioramento	Non rilevati
Buone Prassi Formative	-Training on the job -Docenti che conoscono l'azienda -Briefing mensili -Accogliere le richieste formative dei dipendenti