

OBR VENETO

Azienda: WINDTEX VAGOTEX spa

Ambito tematico strategico: Fondo Nuove Competenze

**Area intervento: Ambiente, sicurezza e innovazione
organizzativa**

**"La formazione per l'impatto sostenibile. L'esperienza
Windtex – Vagotex nella transizione ecologica."**

“Attività di monitoraggio valutativo Fondimpresa 2024”

Storia di formazione Windetx Vagotex spa, a cura di Antonio Mocci

Codice identificativo del Piano: 359957

Titolo Piano: Progetto formativo PIANO FNC 2023.

Sommario

1. Introduzione	4
2. Strategie aziendali e ruolo della formazione continua	5 - 7
2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore	5
2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione	5 - 6
2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione	6
2.4 Considerazioni riepilogative	7
3. Il Piano Formativo	8 - 9
3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati	8
3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti	8 - 9
3.3 Considerazioni riepilogative	9
4. L'impatto della formazione	10
4.1 L'impatto della formazione	10
4.2 Considerazioni riepilogative	10
5. Conclusioni	11
5.1 Gli elementi e/o i fattori che hanno influito positivamente sulla formazione	11
5.2 Conclusioni	11
Scheda sintetica – storia di formazione.	12
Siti di interesse	13

1. Introduzione

Questo report di monitoraggio si occupa di un'azienda operante nel settore della laminazione e accoppiatura di tessuti destinati a varie destinazioni d'uso dall'abbigliamento tecnico e moda ad importanti progetti industriali. L'azienda – Windtex Vagotex spa – è situata a Colognola ai colli, nel Veronese.

Pur toccato dalla crisi che ha sconvolto i mercati e i sistemi industriali nel biennio 2009 – 2010 (e anni seguenti) e pur risentendo significativamente delle restrizioni seguite all'esplosione della pandemia da Covid 19, il settore di riferimento ha saputo reagire alle difficoltà e adottare contromisure adeguate. Negli ultimi anni, inoltre, crescenti e incisive trasformazioni di processo e di prodotto sono state indotte dalla transizione green e dalla transizione digitale, che stanno “scombussolando” il modo in cui le aziende operano sul mercato. Le due transizioni, infatti, modificano in modo radicale le attività produttive e il processo di produzione, la logistica e le relazioni con i mercati di riferimento, il rapporto con i fornitori e con i clienti, l'immagine stessa che l'azienda ha nel suo mondo di riferimento.

Il Progetto formativo PIANO FNC 2023 nasce in questo contesto e da queste premesse: i processi di innovazione e di investimento si collocano sempre più nell'ambito della transizione ecologica; ciò richiede lo sviluppo di adeguate competenze a supportare processi produttivi e prodotti sempre più orientati verso la sostenibilità e il rispetto dell'ambiente.

A ciò si aggiunga la forte attenzione di Windtex – Vagotex verso le certificazioni di qualità e di sostenibilità, ritenute indispensabili per competere sul mercato. L'adozione di standard esterni richiede un notevole sforzo in termini di aggiornamento delle competenze dei lavoratori e di organizzazione del lavoro.

Le interviste alla base di questa storia di formazione sono state realizzate nel luglio 2024 nella sede aziendale di Colognola ai colli.

Ad esse hanno preso parte:

La responsabile delle risorse umane.

Il direttore dello stabilimento.

Il responsabile del controllo qualità del prodotto finito.

Il responsabile ricerca e sviluppo e vendite.

Un responsabile di Laboratorio e controllo.

Due partecipanti alla formazione provenienti dal settore commerciale.

2. Strategie aziendali e ruolo della formazione continua.

2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore

L'azienda è stata fondata nel 1979 a Vago di Lavagno (Vr) ed ha operato inizialmente nel settore calzaturiero (per l'accoppiatura di tessuti che vengono utilizzati per dare rinforzo alla scarpa). Nel corso degli anni, l'azienda ha aggiunto altre tipologie di prodotto a quelle originarie: alle calzature sportive si sono aggiunti gli indumenti sportivi per il ciclismo e lo sci, nonché il settore moda. Questa evoluzione è stata accompagnata e, forse, anche anticipata, dal fatto che l'azienda ha costruito al proprio interno un laboratorio attrezzato. Questa caratteristica – non comune nelle aziende dello stesso settore – ha supportato con grande efficacia la politica aziendale per l'innovazione e la sostenibilità dei materiali utilizzati in produzione. Un esempio concreto risale agli inizi degli anni Novanta quando alla produzione è stata aggiunta Windtex – membrana elastica performante con la caratteristica di essere traspirante e impermeabile. L'introduzione di questo nuovo materiale ha permesso di entrare con successo nei settori dello sport attivo (sci e ciclismo) e in quello della moda. Si consideri che il mercato delle membrane elastiche è estremamente competitivo e soggetto a costanti innovazioni. Ad esempio, il ben noto marchio Gore-Tex opera nello stesso settore. L'azienda ha scelto come chiave competitiva la sostenibilità dei materiali, ritenendo che la clientela sia molto interessata a prodotti realizzati nel rispetto dell'ambiente. Quindi, negli ultimi anni Windtex Vagotex Spa ha anche sviluppato delle membrane eco di origine vegetale, ma anche provenienti da materiale riciclato e riciclabile a sua volta.

L'azienda conta oggi 58 dipendenti che operano in uno stabilimento di 14 mila metri quadri. La rapidità con cui si è evoluto il mercato e la delocalizzazione nel 2005 di tanti clienti della calzatura in Romania unito alle conseguenze delle crisi economiche mondiali del 2009 - 2010 e l'ultima quella legata al Covid 19 hanno richiesto trasformazioni organizzative rilevanti nel settore commerciale, nella logistica e in quello delle vendite.

Per quanto si riferisce al posizionamento competitivo dell'azienda, come accennato, il mercato di riferimento è molto competitivo, eterogeneo e misto, visto che non si tratta di un settore tessile “puro o di base” ma che vede il ruolo ormai insostituibile dell'innovazione tecnologica e organizzativa. In senso generale, a livello nazionale l'azienda è leader.

In tale contesto, il ruolo della formazione continua come fattore di sostegno e accompagnamento all'innovazione tecnologica e organizzativa è sempre stato molto considerato dalla dirigenza aziendale. La manutenzione e l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori è considerato un elemento di miglioramento ineludibile per supportare l'introduzione di modifiche di processo e di prodotto, per sostenere appropriatamente le sfide della concorrenza, per attuare in modi efficaci la transizione digitale e quella ecologica. Come si vedrà in seguito, la formazione (anche quella attuata con il Fondo Nuove Competenze) viene realizzata con lo scopo strategico di avere una forza lavoro sempre più autonoma e in grado di realizzare compiti sempre più consapevoli, all'interno del processo produttivo.

2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione.

In senso generale, gli obiettivi strategici aziendali sono sintetizzabili nei seguenti quattro: in primo luogo, **l'innovazione di prodotto**. L'evoluzione dell'azienda, così come sintetizzata nelle righe precedenti, ha visto la differenziazione del prodotto con il conseguente ampliarsi e differenziarsi dei segmenti di mercato. Ad esempio, la membrana Windtex VTF, utilizzabile per calzature di ogni tipo e in settori quali trekking, sport, motociclismo, sicurezza e militare, è in grado di produrre scarpe impermeabili, ad alta traspirabilità e resistenza termica, nonché ecologiche e sterilizzabili.

Un secondo esempio di innovazione di prodotto è costituito dalle membrane Windtex Biobased e Windtex Recycled. La prima è una membrana al 100 % di poliammide costituita al 45 % da materie plastiche di origine biologica, ricavate dall'utilizzo di semi di ricino. La seconda membrana è al 100 % di poliestere, costituita al 90 % da scarti industriali di poliestere riciclati. Le due innovazioni supportano l'idea che bellezza e sostenibilità non sono in conflitto e che, se la sostenibilità riguarda anche le materie prime, l'utilizzo di risorse rinnovabili riduce efficacemente l'inquinamento e l'impatto ambientale.

Di pari passo con l'innovazione di prodotto, l'azienda persegue **innovazione di processo**. L'introduzione dei nuovi prodotti e la necessità di uniformare la produzione a standard di qualità e sostenibilità elevati per ottenere importanti certificazioni comporta sforzi continui per disporre di valori finali migliori e, quindi, per realizzare prodotti finali più appetibili per la clientela.

L'introduzione di nuovi prodotti e l'adozione di nuove lavorazioni (compresi nuovi macchinari) ha comportato la necessità di introdurre **innovazione organizzativa**. In anni recenti, è stato introdotto un nuovo sistema informativo per la produzione: il MES, Manufacturing Execution System, un sistema in grado di agire come ponte di connessione fra la crescente complessità delle soluzioni tecnologiche integrate e la maggior dinamicità e precisione che è sempre più richiesta a chi opera all'interno dei reparti operativi aziendali. Ciò ha reso necessarie diverse modifiche organizzative e la conseguente necessità di aggiornamento delle competenze dei lavoratori dell'azienda, praticamente in tutti i reparti.

Infine, le tre innovazioni sopra citate concorrono al raggiungimento della finalità strategica principale di Windtex Vagotex, che consiste nel **miglioramento costante della qualità di prodotto e processo**. Tale miglioramento è ritenuto fondamentale per la fidelizzazione della clientela e per l'acquisizione di nuovi segmenti di mercato.

2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

A partire dall'evoluzione dell'azienda, dalla centralità della formazione come asset per accompagnare l'introduzione dei miglioramenti produttivi e organizzativi, dalla scelta di accompagnare e supportare la transizione ecologica e digitale è possibile individuare l'obiettivo principale che l'azienda aveva per partecipare al Piano FNC 2023.

L'azienda mirava a un progetto formativo riguardante lo sviluppo e l'accrescimento delle abilità/ competenze identificate dalla Commissione Europea quali utili alla transizione ecologica. Più nel dettaglio, si tratta di innovazioni volte alla produzione e commercializzazione di beni e servizi a ridotto impatto ambientale. Per quanto si riferisce alle abilità e competenze da trasferire, l'intervento ha riguardato la capacità di utilizzare materiali e componenti sostenibili; la capacità di individuare e selezionare materiali e componenti rispettosi dell'ambiente; la capacità di decidere in merito alla sostituzione di determinati materiali con alternative ecologiche, mantenendo lo stesso livello di funzionalità e altre caratteristiche del prodotto. Come si intuisce, si tratta di un obiettivo formativo molto vicino alla strategia aziendale di produrre prodotti sostenibili e in linea con le esigenze provenienti dalla clientela di tutela dell'ambiente.

Inoltre, l'obiettivo formativo è coerente con la necessità di avere una forza lavoro più autonoma e consapevole, in grado di recitare un ruolo attivo nel processo di produzione, anche in vista dell'importanza, per l'azienda, di acquisire e mantenere le principali certificazioni in tema di qualità e sostenibilità. Infatti, consideriamo alcuni esempi. La certificazione Oeko -Tex standard 100 ha lo scopo di verificare e attestare che i prodotti forniti al cliente non contengano sostanze pericolose per l'utilizzatore e che possano mettere a rischio la salute umana. Per questo motivo i prodotti certificati Oeko -Tex vengono testati rigorosamente per controllare che non siano presenti sostanze nocive. Le soglie limite dei prodotti vengono annualmente riviste e vengono imposti dei limiti altamente stringenti. Inoltre, è stata creata una collezione certificata Global Recycled Standard (GRS), al fine di proporre articoli di qualità, performanti, ma soprattutto sostenibili. La certificazione GRS garantisce che i prodotti forniti contengano una percentuale importante di fibra riciclata. La certificazione GRS garantisce inoltre la completa tracciabilità del prodotto riciclato per tutta la filiera affinché il consumatore finale possa avere un capo realmente riciclato. La certificazione GRS non guarda semplicemente il prodotto finito ma abbraccia dei principi più ampi verificando che la produzione avvenga nel rispetto delle normative della gestione ambientale, della sicurezza sui luoghi di lavoro e di stringenti criteri etici.

Come si intuisce chiaramente, disporre di prodotti così certificati è veramente in grado di fare la differenza in un mercato molto competitivo, ma il mantenere tali certificazioni è legato alla disponibilità di forza lavoro competente e aggiornata.

In considerazione della struttura aziendale, la dirigenza ha ritenuto opportuno coinvolgere un panel eterogeneo di processi lavorativi aziendali: produzione, controllo qualità, tecnico commerciale, lavaggi e customer service.

Complessivamente sono stati coinvolti 11 addetti: 3 operai, 7 impiegati e 1 quadro.

La rappresentanza sindacale è intervenuta nell'accordo per lo svolgimento della formazione, in base a quanto previsto dall'Avviso pubblico Nuove Competenze – FNC 2022.

2.4 Considerazioni riepilogative

Windtex Vagotex spa opera da più di quarant'anni nel settore tessile – calzaturiero, allargando il proprio raggio d'azione all'abbigliamento per sport quali il ciclismo e lo sci, nonché al più ampio settore della moda. Fin dalla sua fondazione, l'azienda pone grande attenzione all'innovazione di processo e di prodotto e si è specializzata nell'utilizzo di materiali per prodotti sostenibili e a ridotto impatto ambientale. Pur operando in un mercato molto competitivo e misto, l'azienda opera in condizioni di leader, anche grazie alla continua opera di ricerca e all'adozione di soluzioni produttive all'avanguardia. L'utilizzo della formazione come leva di supporto costante al raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali è un fattore centrale per Windtex. La partecipazione al Piano formativo FNC 2023 è stata un'occasione importante per contribuire in modo decisivo al processo di trasformazione ecologica.

3. Il piano formativo

3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

Windtex Vagotex realizza l'analisi dei fabbisogni formativi su base continuativa, coinvolgendo i responsabili dei vari reparti aziendali, compreso il laboratorio attrezzato. L'analisi si articola in generale in due ambiti principali: da un lato, l'esame dello stato dell'arte della produzione, per definire le eventuali criticità organizzative o di processo, legate all'introduzione di una nuova tecnologia o di nuovi materiali. In secondo luogo, l'analisi degli obiettivi e della domanda di formazione, finalizzata a definire i fabbisogni specifici e attuata collegando gli obiettivi specifici aziendali con i corrispettivi fabbisogni formativi.

Nel caso specifico del Progetto formativo Piano FNC 2023, l'analisi ha tenuto conto anche delle esigenze formative che scaturivano dall'adozione degli standard qualitativi e di sostenibilità legati alle certificazioni richiamate nelle pagine precedenti.

Ciò ha avuto come risultato la progettazione di un'azione formativa organizzata in tre livelli (avanzato, intermedio e base) focalizzata sui **materiali** e la **sostenibilità** e avente come tematica generale **l'impatto ambientale dei materiali utilizzati nella produzione**. L'esigenza di avere tre livelli nasce dal fatto che il livello interno di competenze legate alla tematica non era omogeneo (anche per la presenza di un neoassunto) e anche dal fatto che Windtex non è un'azienda tessile di base, ma ha una forte componente tecnologica. Pertanto, i principali fabbisogni formativi emersi sono descrivibili come la capacità di utilizzare materiali e componenti sostenibili; la capacità di individuare e selezionare materiali e componenti rispettosi dell'ambiente; la capacità di decidere in merito alla sostituzione di determinati materiali con alternative ecologiche, mantenendo lo stesso livello di funzionalità e altre caratteristiche del prodotto. Tale fabbisogno formativo, riassumibile nella necessità di rafforzare le competenze green, a detta dell'azienda è stato pienamente soddisfatto attraverso l'intervento formativo.

3.2 Il processo formativo: dalla progettazione alla valutazione degli esiti

Il passaggio dalla macro progettazione alla progettazione di dettaglio è stato realizzato con il concorso del Centro tessile cotoniero e abbigliamento - Istituto per le analisi tessili, dal quale provengono anche alcuni dei docenti. La collaborazione fra Windtex e il Centro cotoniero è di lunga data e anche nella micro progettazione di questo intervento si è rilevata molto feconda.

A partire dalla definizione degli obiettivi formativi specifici sopra riportati, è stata realizzata la strutturazione dell'attività formativa che – come già detto – è stata articolata in tre livelli (base, intermedio e avanzato) per le caratteristiche dei discenti che non avevano gli stessi livelli di competenze. La durata complessiva (450 ore) è stata anch'essa variabile a seconda del segmento formativo.

Quanto ai contenuti, sono tutti riconducibili alla tematica dei materiali e sostenibilità. In sintesi abbiamo:

Materie prime: cicli e tecnologie;

Le superfici tessili;

Misurare la sostenibilità: processi e certificazioni;

La nobilitazione tessile;

Il controllo qualitativo;

Definizione e interpretazione di una scheda tecnica;

Il bio nel tessile;

Analisi difettosità e loro cause;

Ecodesign: l'industria tessile e la rivoluzione sostenibile della circular economy;

La colorimetria: principi base;

Economia circolare: opportunità per recupero, riutilizzo e riciclo;

Etichettatura di manutenzione e composizione;

I Dispositivi di Protezione Individuale (DPI): caratteristiche, performance e certificazioni.

Per tutti i livelli è stato anche offerto un segmento formativo di inglese tecnico per il settore.

La metodologia formativa è stata blended con una parte minoritaria delle ore in aula e in presenza e una parte maggioritaria in action learning, a distanza e sincrona. La scelta di una tale metodologia è servita a favorire la trasferibilità e la facilità di apprendimento delle competenze tecniche richieste dalla produzione di prodotti sostenibili.

La scelta dei docenti è avvenuta sulla base delle competenze ed esperienze degli stessi, in relazione alle aree tematiche oggetto della formazione, anche se, come già accennato, le consolidate esperienze con il Centro cotoniero hanno stabilito da tempo una frequenza di contatti che riguarda anche l'ambito formativo. La preparazione dei docenti è stata adeguata ai contenuti e alle metodologie didattiche. Non ci sono state sostituzioni e il gradimento presso i discenti è risultato in alcuni casi molto elevato, per la capacità di fare gruppo e di creare entusiasmo.

Non sono emerse particolari difficoltà nel corso della formazione, eccezion fatta per qualche problema con i collegamenti wireless durante la formazione on-line.

Il sistema di monitoraggio e valutazione è stato interno. Nel corso della formazione, sono stati realizzati due test di verifica e al termine dell'attività è stato redatto un attestato di messa in trasparenza delle competenze che è stato inserito nel profilo aziendale del dipendente.

3.3 Considerazioni riepilogative

Uno dei punti di forza del Piano FNC 2023 è stata l'articolazione dell'analisi dei fabbisogni che viene realizzata su base continuativa. Organizzata in due ambiti principali (analisi dello stato dell'arte della produzione e legame degli obiettivi formativi agli obiettivi aziendali), nel caso specifico del Progetto formativo Piano FNC 2023, l'analisi ha tenuto particolare conto delle esigenze formative che scaturivano dall'adozione degli standard qualitativi e di sostenibilità legati alle certificazioni e negli standard legati alla salvaguardia ambientale. La metodologia blended (aula + action learning) è stata particolarmente efficace ed apprezzata.

Nel passaggio dall'analisi dei fabbisogni alla micro – progettazione è stata particolarmente utile la collaborazione fra Windtex e il Centro tessile cotoniero e abbigliamento - Istituto per le analisi tessili, che ha fornito anche una parte dei docenti, collaborando all'erogazione della formazione.

4 L'impatto della formazione

4.1 L'impatto della formazione

Nel corso dell'intervista all'azienda, sono stati analizzati gli impatti del Piano su lavoratori e organizzazione e sono emerse le seguenti considerazioni. L'apprezzamento dell'impatto della formazione si basa su vari elementi, come la raccolta dei dati del monitoraggio, la verifica degli apprendimenti, il gradimento da parte dei beneficiari e il cambiamento nel modo di lavorare (a livello organizzativo, di processo o di prodotto).

Tutti i discenti hanno completato il loro percorso formativo e conseguito l'attestato di messa in trasparenza delle competenze.

In sede di intervista ai partecipanti, sono stati approfonditi alcuni aspetti legati al gradimento, all'apprendimento e all'impatto sull'organizzazione. Le interviste hanno coinvolto anche un panel di beneficiari, appartenenti a diverse aree dell'azienda e che svolgono, quindi, diverse funzioni, come già esplicitato. In termini di gradimento, tutti gli intervistati hanno giudicato la formazione come molto utile, completa e adatta a rendere più consapevole il lavoro di produzione dei prodotti sostenibili. Le competenze più ricordate riguardano quelle legate alle parti tecniche di tintura e filo, difetti dei tessuti, certificazione, controllo qualitativo, riciclo, controllo materiali per diritti e rovesci. In termini di apprendimento, l'acquisizione di competenze legate agli aspetti ora ricordati ha portato tutti i partecipanti a un forte aumento dell'autonomia sul lavoro. La circostanza è stata confermata nettamente dai dirigenti intervistati, i quali hanno notato come prima dell'intervento formativo vi fosse da parte dei dipendenti una continua richiesta di chiarimenti su tutto, mentre dopo i lavoratori agiscono con maggiore indipendenza e autonomia. Anche in termini di impatto, i dirigenti intervistati indicano questo risultato come significativo per l'evidente cambiamento e miglioramento dei processi aziendali che risultano ora più coesi e rapidi. Il miglioramento della consapevolezza tecnica si traduce in maggiore sicurezza con interessamento delle modalità di lavoro del dipendente sia in forma individuale (ad esempio, con la consapevolezza dei riferimenti normativi che influiscono sul controllo qualità), sia nel lavoro di gruppo, con una evidente accresciuta attitudine a lavorare insieme.

L'incremento della consapevolezza tecnica e dell'attitudine a lavorare in team ha anche avuto un effetto sulla capacità di riflettere sui problemi e risolverli. I partecipanti intervistati hanno riferito che questo elemento positivo è stato in gran parte favorito dall'approccio di alcuni docenti che hanno così reso accessibili e interessanti anche gli argomenti più teorici o quelli più aridi come la normativa.

In definitiva, l'intervento formativo previsto dal Piano ha soddisfatto pienamente le aspettative sia della dirigenza, sia dei partecipanti. Questi ultimi hanno anche manifestato l'interesse a continuare con altri interventi di aggiornamento delle competenze, considerando che le necessità di cambiamenti di processo e prodotto legate alla transizione ecologica e a quella digitale non sono concluse.

4.2 Considerazioni riepilogative

L'impatto della formazione sull'azienda e i suoi lavoratori può essere considerato rilevante e positivo. Probabilmente, il risultato maggiore in termini di impatto può essere identificato nell'incremento della consapevolezza tecnica dei lavoratori, che ha avuto come conseguenza la crescita dell'autonomia e dell'indipendenza degli addetti, la maggiore fluidità dei processi aziendali, il miglioramento del lavoro in team e del problem solving.

Conseguentemente, sono migliorati i rapporti con fornitori e clienti ed è risultata più agevole l'applicazione degli standard di qualità e di sostenibilità legati alle certificazioni che sono una parte rilevante dell'immagine dell'azienda nei confronti della propria clientela.

Il gradimento della formazione e della docenza è risultato molto alto, sentiti i partecipanti alla formazione.

5. Conclusioni

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

Fra gli elementi che hanno influito positivamente sulla formazione possiamo ricordare i seguenti. Innanzi tutto, l'analisi dei fabbisogni è effettuata sulla base delle esigenze del processo produttivo e dell'introduzione nella produzione di nuovi materiali. Parimenti, le competenze vengono individuate tenendo conto delle esigenze esterne poste dagli standard qualitativi e ambientali previsti dalle certificazioni che l'azienda detiene e vuole mantenere.

Un secondo fattore risiede nel coinvolgimento e nella motivazione dell'azienda (dirigenti e lavoratori) che ha determinato un cambiamento tangibile nel modo di lavorare e contraddistinto da migliore consapevolezza tecnica e maggiore attitudine a lavorare insieme.

Inoltre, gli obiettivi formativi – agganciati agli obiettivi strategici aziendali – sono stati centrati. Ciò è anche dovuto alla collaborazione con il Centro tessile e cotoniero che ha partecipato alla micro progettazione e fornito parte dei docenti.

Infine, i risultati in termini di impatto sono stati molto significativi, sia per l'apprendimento, sia per l'utilizzo delle competenze apprese nell'attività lavorativa quotidiana, sia per il gradimento e per l'incremento del senso di responsabilità.

5.2 Considerazioni conclusive

L'attività erogata per la realizzazione del Piano ha sicuramente portato al soddisfacimento dei fabbisogni formativi e di competenze emersi nel corso dell'analisi dei fabbisogni. La qualità attuativa dell'intervento formativo è stata rilevante: ciò ha portato alla sua efficacia e al gradimento dei risultati da parte dell'azienda e da parte dei partecipanti. Inoltre, il rapporto fra investimento in formazione e i risultati ottenuti è giudicato molto adeguato dall'azienda. A ciò si aggiunga che l'azione formativa ha fornito un contributo concreto al processo di transizione ecologica attualmente in atto e all'innovazione complessiva del processo di produzione.

I fattori che hanno fatto del Piano FNC 2023 un piano di successo sono agevolmente riproducibili e sostenibili in altre realtà aziendali dello stesso settore produttivo. La trasferibilità ad altri settori e contesti formativi è possibile e con un grande potenziale, fatta salva la necessità di modifiche e adattamenti.

SCHEMA SINTETICA

N.b.: Max una cartella; non riportare nella scheda le istruzioni riportate in grigio

Nome Azienda	Windtex Vagotex spa
Regione	Veneto
Settore di Attività Economica	Azienda di laminazione e accoppiatura di tessuti
Ambito tematico strategico	Fondo Nuove Competenze
Piano Formativo	Canale di Finanziamento: Fondo Nuove Competenze ID Piano: 359957 Titolo Piano: Progetto formativo PIANO FNC 2023 Soggetto Attuatore (per i Piani CS):
Tematiche formative	Materiali e sostenibilità.
Modalità didattiche	Blended: aula + action learning.
Elementi di interesse	Il caso è interessante per l'uso strategico della formazione come leva per supportare gli obiettivi aziendali e il soddisfacimento degli standard qualitativi e ambientali delle certificazioni detenute dall'azienda. Buono il rapporto costi / risultati.
Risultati della formazione	Tutti gli 11 partecipanti previsti sono stati formati al rapporto fra materiali e sostenibilità, nelle tre edizioni della formazione (avanzata, intermedia e base). Tutti i partecipanti hanno ottenuto l'attestato finale di messa in trasparenza delle competenze, che viene inserito nel profilo aziendale del lavoratore.
Buone Prassi Formative	La buona prassi si caratterizza per l'efficacia dell'azione formativa e per la completezza dei contenuti affrontati. Inoltre, il processo di apprendimento ha effettivamente cambiato il modo di lavorare dei partecipanti che hanno migliorato la loro competenza tecnica e incrementato l'attitudine a lavorare in team.

Siti di interesse

<https://www.vagotex.it> E' il sito istituzionale dell'azienda, molto ricco di informazioni sulla storia, i prodotti, le lavorazioni e il successo dell'azienda.

<https://www.centrocot.it> E' il sito del Centro tessile e cotoniero che ha collaborato all'erogazione della formazione e all'analisi dei fabbisogni.