

1 DICEMBRE 2022

Le Nuove Competenze in Geox S.p.A. GIDA MASTER

PIANO FORMATIVO PER FONDO NUOVE COMPETENZE

Sommario

1. Presentazione del Gruppo Geox	18
2. Motivazioni del progetto	18
2.1 Coerenza del piano con obiettivi Fondo Nuove Competenze	21
3. Aree e obiettivi del progetto.....	21
GIDA ALL	24
GIDA Leader.....	28
4. Caratteristiche complessive del piano	31
4.1. Numero totale dei dipendenti di Geox S.p.A. – suddivisi per percorso	31
4.2. Durata del progetto	31
5. Competenze	32
5.1 Modalità di valorizzazione del patrimonio di competenze posseduto dal lavoratore ...	32
5.2 Modalità di personalizzazione dei percorsi di apprendimento	33
6. Modalità di attuazione	35
Formazione online.....	35
6.2. Formatori esterni.....	36
7. Monitoraggio	38
8. Data e firma	39

1. Presentazione del Gruppo Geox

Il Gruppo Geox è attivo e protagonista nel settore della creazione, produzione e distribuzione di calzature e abbigliamento caratterizzati dall'applicazione di soluzioni innovative e tecnologiche in grado di garantire traspirabilità ed impermeabilità.

Il successo straordinario ottenuto sin dalle fasi iniziali è dovuto alle caratteristiche tecnologiche delle calzature e dell'abbigliamento "Geox" che, grazie ad una tecnologia protetta da ben 61 diversi brevetti e 5 più recenti domande di brevetto, depositati in Italia ed estesi in ambito internazionale, hanno delle caratteristiche tecniche tali da migliorare il comfort del piede e del corpo in modo immediatamente percepibile per il consumatore.

L'innovazione di Geox, frutto di costanti investimenti in Ricerca e Sviluppo, si basa, per le calzature, sull'ideazione e realizzazione di strutture di soles che, grazie all'inserimento di una membrana permeabile al vapore ma impermeabile all'acqua, sono in grado di garantire traspirabilità alle soles in gomma e impermeabilità a quelle in cuoio. L'innovazione introdotta nell'abbigliamento, invece, consente la fuoriuscita naturale del calore, grazie ad un'intercapedine posta sulle spalle, e garantisce la massima traspirazione del corpo.

Geox è leader in Italia nel proprio segmento e risulta essere uno dei marchi leader a livello mondiale nell'"International Branded Casual Footwear Market" (Fonte: *Shoe Intelligence*, 2021).

In Geox, inoltre, è fortemente diffusa la vocazione all'internazionalità in quanto oltre il 70% dei ricavi è realizzato all'estero, in più di 100 paesi.

Il Gruppo attua una strategia distributiva diversificata nei singoli mercati al fine di promuovere in modo coerente il marchio presso il consumatore finale; Geox è presente in circa 10.000 punti vendita (di cui 768 negozi monomarca).

Il Gruppo riserva un alto grado di attenzione nei confronti dei suoi collaboratori e promuove una serie di iniziative per incrementare il coinvolgimento dei dipendenti all'interno delle aziende, così come il loro senso di appartenenza. Infatti, come si ben manifesta nella mission aziendale, i vertici direzionali del gruppo ritengono che alla base del successo della produzione aziendale ci siano le persone, con la loro passione e cultura.

Ciò è evidenziato dalla presenza di un piano di preparazione e coinvolgimento di tutte le "Persone Geox" in materia di innovazione digitale e sostenibile, perché tutti possano dare il proprio contributo al progetto aziendale. È proprio su questi temi che i dipendenti del Gruppo saranno formati nell'ambito del presente piano formativo e in piena coerenza con gli obiettivi del Fondo Nuove Competenze.

Inoltre, i vertici direzionali del Gruppo intendono continuare a sviluppare nei dipendenti le competenze relative alle innovazioni nella progettazione e commercializzazione di beni e servizi che richiedono un aggiornamento delle competenze digitali.

In particolare, il presente piano formativo è rivolto ai dipendenti di **Geox S.p.A**, holding operativa del Gruppo.

2. Motivazioni del progetto

Come si evince dal breve *excursus* sul *core business* del Gruppo, Geox è stata sempre particolarmente attenta a possibili implementazioni all'interno della propria attività di soluzioni innovative e tecnologicamente avanzate che sono necessariamente correlate all'aspetto della formazione del personale.

In quest'ottica il Gruppo ha già presentato e realizzato un piano formativo nell'ambito del FNC (denominato di seguito sinteticamente "**GIDA**" per Geox.Innovation.Digital.Academy) ed ha ora intenzione di proseguire nell'impegno già profuso continuando, approfondendo e consolidando il progetto di innalzamento del livello

del capitale umano, con la finalità, da un lato, di fornire gli strumenti e le capacità per mettere in pratica le competenze conseguite e dall'altra di estendere ad altri destinatari la formazione già sperimentata nel primo progetto.

In aggiunta rispetto alla prima fase, si è poi rilevata la necessità di lavorare sulle competenze manageriali in Geox, in un'ottica di sinergia con le altre attività formative e di innalzamento degli standard qualitativi nella gestione degli individui e dei team di lavoro.

Dunque, il presente piano formativo si pone come step successivo del precedente ed è volto a preparare i dipendenti alle "professionalità del futuro" mediante un processo di trasformazione e digitalizzazione delle competenze e attraverso percorsi di reskilling e upskilling. Infatti, il percorso formativo denominato "GIDA 1" è stato sicuramente importante per far acquisire ai dipendenti specifiche competenze di ruolo ed indispensabili per il contesto lavorativo attuale ma si rende ora necessaria una mirata attività formativa volta ad approfondire il tema degli effetti della Digital Transformation in Geox.

Inoltre, Geox intende organizzare un percorso formativo incentrato sulla sostenibilità in quanto ritiene che questo tema sia quanto mai attuale e aderente alla *mission* del Gruppo.

Le motivazioni del presente progetto sono dunque da ricercare primariamente nel successo relativo del primo piano formativo riscontrato all'interno dell'organizzazione sia in termini di rafforzamento delle competenze del personale sia rispetto alla soddisfazione espressa dello stesso rispetto alla formazione.

Il piano formativo rappresenta inoltre una buona opportunità per riconsigliare i modelli formativi degli individui, dei lavoratori e dei manager dell'oggi e del domani, per metterli in condizione di affrontare le condizioni del mondo del lavoro che saranno sempre più complesse e veloci. Dunque, gli obiettivi del piano non sono solo focalizzati su competenze specifiche, ma trovano ampia concretizzazione anche sulla capacità di adattarsi al cambiamento. In questo modo, il Gruppo Geox, forte di personale competente e formato, sarà più pronto ad affrontare le nuove sfide del mercato e a proporre soluzioni più efficaci e sostenibili per i propri clienti.

Abbracciando il paradigma della **digitalizzazione**, Geox punta a sviluppare il processo di Trasformazione Digitale che è parte strutturale del piano strategico soprattutto nell'ambito della distribuzione omnicanale dell'utilizzo sempre maggiore del canale web, della progettazione digitale, dei sistemi informativi, dei sistemi di gestione, della pianificazione della produzione, del merchandising e della gestione dei dati connessi allo sviluppo delle collezioni.

Per farlo, Geox punta su un mix tecnologico di automazione, informazione, connessione e programmazione che stanno portando a un cambio dei paradigmi tecnologici e culturali che, coinvolgendo vari ambiti aziendali, introduce nuovi concept di sviluppo e di servizio all'insegna della Digital Transformation.

Le iniziative intraprese comportano un percorso di innovazione che coinvolge l'intera organizzazione e le sue regole di business. Per raggiungere gli obiettivi prefissati occorre il coinvolgimento delle risorse umane interne e il loro allineamento con la strategia aziendale. Consolidare una cultura aziendale incentrata sul *digital* consentirebbe a Geox di acquisire un notevole vantaggio competitivo con conseguenti positive ripercussioni sul fatturato e sulla marginalità dei prodotti ma per far ciò è necessario dotarsi di strumenti, conoscenze e capacità utili allo sviluppo di nuove competenze in ambito digitale.

La ragione principale per cui Geox ha deciso di progettare ed erogare un tale percorso formativo è pertanto quella di supportare la crescita dell'azienda favorendo l'innalzamento del livello del capitale umano, offrendo ai lavoratori l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle nuove condizioni del mercato del lavoro.

In questo percorso innovativo in ottica digitale, la direzione del Gruppo necessita di sostenere e accompagnare i dipendenti, continuando a formarli per affrontare e cogliere le opportunità di innovazione e cambiamento connessi a questo enorme salto di paradigma, in modo da poter assurgere a guida anche per i propri colleghi. La trasformazione digitale in atto è un fattore imprescindibile per mantenere alto il livello di

competitività nei confronti di concorrenti internazionali, essendo Geox un'azienda che ha una rilevanza mondiale.

Dunque, il contesto di riferimento richiede infatti un'attenta e programmata azione di supporto affinché tutte le figure presenti all'interno della società possano essere fattivamente traghettate all'interno della Trasformazione Digitale. Geox ha stabilito una direzione evolutiva molto chiara stanziando cospicue somme per l'innovazione tecnologica in ambito di digitalizzazione dei processi, chiarendo in maniera forte e determinata la volontà di procedere con forza verso un cambiamento strutturale ed organizzativo e la formazione del personale risulta una leva imprescindibile e fondamentale per la buona riuscita del progetto. Le iniziative intraprese comportano un percorso di innovazione che coinvolge l'intera organizzazione e le sue regole di business. Per raggiungere gli obiettivi prefissati occorre il coinvolgimento delle risorse umane interne e il loro allineamento con la strategia aziendale. Consolidare una cultura aziendale incentrata sul *digital* consentirà a Geox di acquisire un notevole vantaggio competitivo con conseguenti positive ripercussioni sul fatturato e sulla marginalità dei prodotti ma per far ciò è necessario dotarsi di strumenti, conoscenze e capacità utili allo sviluppo di nuove competenze in ambito digitale.

È in tale contesto finalizzato all'innovazione continua che si pone **GIDA – Geox Innovation Digital Academy**. GIDA è una scuola di futuro, avviata nel 2021, e rappresenta un percorso di *upskilling* e *reskilling* concepito allo scopo di attivare un ecosistema permanente di apprendimento che fornisca know-how, competenze e strumenti alle persone, in modo tale da arricchirle e renderle pronte ad affrontare le sfide che la trasformazione digitale e l'evoluzione del sistema azienda richiede.

Quella che si realizzerà nell'ambito del presente piano formativo sarà una nuova edizione di GIDA, denominata GIDA Master come percorso di specializzazione rispetto alla prima edizione che prevederà, oltre ad un approfondimento delle tematiche *digital* già inserite nel contesto aziendale, anche una verticalizzazione e specializzazione dei contenuti in base al ruolo funzionale coperto dai dipendenti.

Dunque, ampio spazio verrà dedicato all'approfondimento sugli strumenti digitali che consentono di raggiungere in modo ottimale gli obiettivi dei progetti in capo alle diverse aree aziendali e che hanno creato delle nuove tecniche e metodologie per la gestione e l'organizzazione del lavoro.

Come anticipato, anche il tema della **sostenibilità** sarà affrontato nel presente progetto formativo.

Molte imprese stanno cercando di trasformarsi in un'azienda sostenibile perché vedono in questo nuovo modello organizzativo un vantaggio competitivo.

Ovviamente non basta adottare le pratiche green, ma è necessario un intervento più completo e profondo che consideri diversi aspetti, tra cui quella della consapevolezza dei dipendenti sul tema.

Geox ha avviato da molti anni un percorso orientato alla sostenibilità e all'innovazione che coinvolge diverse aree Aziendali. Il *purpose* di Geox è *“Migliorare il benessere delle persone in movimento nella loro vita quotidiana”*. Seguendo questa ispirazione, Geox ha intrapreso un percorso verso l'innovazione sostenibile diventato oggi uno dei valori fondamentali della sua filosofia aziendale.

La definizione di *Sostenibilità* per Geox è la seguente: *“Attenzione continua e rispetto assoluto per le persone e l'ambiente che ci circondano”*. Gli elementi chiave di questa definizione sono dunque da ricercare nel comportamento etico, nell'uguaglianza, nella diversità e nella fiducia.

Per questo è importante sviluppare un percorso di formazione che approfondisca questo tema e, in particolare, il focus del presente piano formativo sarà la sensibilizzazione dei dipendenti in merito al rispetto dell'ambiente, elemento centrale e alla base della sostenibilità aziendale.

In generale, il piano formativo persegue l'obiettivo comune di formare lavoratori dotati di adeguate conoscenze, capacità e consapevolezza circa l'importanza di adottare misure tecniche, procedure e comportamenti atti a salvaguardare l'ambiente.

In particolare, il percorso formativo intende sviluppare nei dipendenti quelle competenze necessarie per interfacciarsi consapevolmente con le innovazioni introdotte nel Gruppo e volte alla commercializzazione di beni e servizi a ridotto impatto ambientale.

Il progetto di formazione si inserisce all'interno del più ampio progetto volto a rafforzare e a sviluppare sempre di più le competenze necessarie ad accompagnare l'azienda in un processo di trasformazione digitale e *green* e necessarie anche a sostenere le attività del piano strategico 2022-2024.

Gli obiettivi che il Gruppo Geox si pone con il piano formativo possono essere riassunti nei seguenti:

- Accelerare la trasformazione digitale del Gruppo
- Implementazione di un modello di business omnicanale focalizzato sulla centralità della clientela
- Consolidamento di un modello di marketing sempre più «data Driven»
- Sviluppo di strumenti evoluti di data analytics, artificial intelligence
- Lavorare su strumenti di trasformazione digitali volti alla creazione di un digital workplace
- Continuare a inserire metodologie di lavoro che sostengono la trasformazione digitale (es. agile)
- Migliorare la qualità del servizio e la produttività dei canali
- Favorire sempre di più lo sviluppo di nuovi siti eCommerce
- Sviluppare nei manager le competenze di leadership legate alla trasformazione digitale e green

2.1 Coerenza del piano con obiettivi Fondo Nuove Competenze

Come si evince dalla descrizione delle motivazioni che hanno portato il Gruppo Geox a presentare il progetto formativo e con particolare riferimento all'Articolo 3, comma 1 del Decreto Attuativo del 22 settembre 2022, l'impresa ha identificato la necessità di un aggiornamento delle professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale in funzione dei seguenti processi:

- a) **innovazioni nella produzione e commercializzazione di beni e servizi che richiedono un aggiornamento delle competenze digitali**
- f) **promozione della sensibilità ecologica, di azioni di valorizzazione o riqualificazione del patrimonio ambientale, artistico e culturale.**

3. Aree e obiettivi del progetto

Il presente piano formativo si articola in differenti macro-percorsi, progettati per ottenere diversi obiettivi formativi ed indirizzati a specifici livelli aziendali:

- **GIDA All**
- **GIDA Leader**

Così come per i precedenti progetti formativi conclusi, il percorso GIDA MASTER si basa su diverse aree tematiche:

1. **Digital Transformation** - I moduli previsti nel presente ambito si pongono l'obiettivo di rafforzare le competenze digitali operative dei lavoratori. Il percorso ha l'obiettivo di preparare i dipendenti alla digitalizzazione dei processi in azienda ed all'introduzione di nuovi strumenti tecnologici e digitali.

2. **Digital Future Skills** - Obiettivo del presente ambito di formazione è supportare l'attuale rivoluzione organizzativa del lavoro, attraverso lo sviluppo di nuove competenze e di nuove soft skills per la gestione efficace del lavoro nel nuovo contesto organizzativo. In particolare, si lavorerà sugli aspetti di: Problem Solving, Change Agility e Learning Agility.
3. **Digital Methodologies** – La trasformazione digitale comporta la necessità di aggiornare le metodologie e i processi di lavoro e renderla adeguata al nuovo paradigma lavorativo, caratterizzato da incertezza, liquidità e rapidità. Per questa ragione è ritenuto fondamentale dotare i lavoratori delle competenze tecniche e di approccio legate ad una metodologia di gestione dei processi agile e flessibile.

Ai suddetti 3 temi si aggiunge poi, come elemento distintivo rispetto alle precedenti edizioni, un ulteriore tema:

4. **Sostenibilità** – il tema della sostenibilità è centrale nelle prospettive di sviluppo del Gruppo Geox. Per questa ragione si ritiene necessario sensibilizzare i lavoratori, a tutti i livelli, sui temi della sostenibilità ambientale. In particolare il tema della sostenibilità verrà trattato sia dal punto di vista della normativa di riferimento e dell'agenda proposta a livello nazionale ed europeo, sia rispetto alle ricadute che questo ha sulle attività personali e lavorative del singolo lavoratore.

PERCORSO	AREA TEMATICA	CORSO	
ALL	DIGITAL FUTURE SKILLS	Digital Learning Agility Flessibilità	
	DIGITAL METHODOLOGIES	Agile e Metodologie	
	DIGITAL TRANSFORMATION	Cultura digitale per il lavoro	
		Formazione Microsoft 365	
		New ways of working Phygital customer journey	
SOSTENIBILITA'	La sostenibilità in Azienda		
LEADER	DIGITAL FUTURE SKILLS	Digital Learning Agility Focus management	
	DIGITAL METHODOLOGIES	Agile e Metodologie Project - Management	
		DIGITAL TRANSFORMATION	AI e Big Data E -Leadership Formazione Microsoft 365 Omnicanalità e platform economy
	SOSTENIBILITA'		La sostenibilità in Azienda

Le 4 aree tematiche intorno alle quali si svolgono le attività formative saranno approfondite attraverso la progettazione ed implementazione di moduli formativi.

Il percorso “Leader” rappresenta un ulteriore step compiuto da Geox verso le **competenze manageriali del futuro**, in armonia con il *Modello di Leadership Geox*. Infatti, in un’epoca in cui tutti i lavoratori devono essere preparati ai cambiamenti di contesto e l’organizzazione del lavoro deve mutare per essere più efficienti e produttivi, i primi a prepararsi devono essere i manager stessi che sono chiamati a guidare la ripresa. Per poter far questo, i manager devono rafforzare la propria formazione e accelerare la propria curva di apprendimento.

GIDA ALL

Il percorso **GIDA ALL** rappresenta la prosecuzione delle attività di formazione della prima fase del progetto GIDA che, a partire dai risultati formativi conseguiti, mira a consolidare le competenze ed a dotare i lavoratori partecipanti degli strumenti e dell'esperienza per concretizzare le skill.

Nr. Dipendenti coinvolti	Durata in ore	Modalità di erogazione	Funzioni aziendali coinvolte
337	90	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione sincrona da remoto • E-Learning 	Tutta la popolazione aziendale delle seguenti funzioni: <ol style="list-style-type: none"> 1. AFC, Corporate e Legal 2. IT 3. Operations e Logistica 4. HR, Organizzazione e Corporate Service 5. Commerciale Territorio e Omnichannel 6. Marketing, Merchandising Footwear e ReadyToWear

DIGITAL TRANSFORMATION	
Argomento	Contenuti
Cultura digitale per il lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendere e gestire l'innovazione • Le tecnologie abilitanti e la trasformazione digitale • Le frontiere della trasformazione digitale/prospettive della trasformazione digitale • La cybersecurity nei comportamenti quotidiani e nella vita professionale • Utilizzare i dati in maniera consapevole • Le opportunità del Metaverso
Formazione Microsoft 365	Trasferire ai partecipanti l'utilizzo dei principali servizi / applicazioni / ambienti della piattaforma Microsoft 365; Temi trattati: <ul style="list-style-type: none"> • utilizzo di Teams • scenari e pratiche d'uso • comunicare in teams • la collaborazione in teams

New ways of working	<ul style="list-style-type: none"> • Checklist della collaborazione a distanza • Interagire con colleghi, clienti e partner a distanza • Obiettivi, tempi, routines della collaborazione a distanza • Digital relationship e Networking • Siamo tutti digital ambassador • I metodi dell'innovazione che tutti possiamo usare
Phygital customer journey	<p>Il cliente tra fisico e digitale: gli strumenti per l'integrazione tra i canali</p> <ul style="list-style-type: none"> • La nuova Customer Journey: come il digital sta cambiando il comportamento d'acquisto dei clienti • Costruire una Customer Relation incisiva tra azienda e cliente per la fidelizzazione • Il ruolo dei Brand Ambassador e le potenzialità delle Community

COMPETENZE TARGET

Repertorio di riferimento	Competenze	Livello
Digicomp 2.1	5.3 Utilizzare in modo creativo le tecnologie digitali	<p>Livello 4 - Intermedio</p> <p>In modo indipendente, secondo i <i>propri</i> fabbisogni e risolvendo problemi ben definiti e non sistematici, è in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - distinguere strumenti e tecnologie digitali per creare know-how e innovare processi e prodotti. - partecipare individualmente e collettivamente ai processi cognitivi per comprendere e risolvere problemi concettuali e situazioni problematiche negli ambienti digitali.
Digicomp 2.1	2.1 Interagire con gli altri attraverso le tecnologie digitali	<p>Livello 4 - Intermedio</p> <p>In modo indipendente, secondo i <i>propri</i> fabbisogni e risolvendo problemi ben definiti e non sistematici, è in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - scegliere svariate tecnologie digitali semplici per l'interazione, e - scegliere una varietà di mezzi di comunicazione digitali appropriati per un determinato contesto.

DIGITAL FUTURE SKILLS

Argomento	Contenuti
Digital Learning Agility	<ul style="list-style-type: none"> • Le neuroscienze e i processi di apprendimento • Le dimensioni della learning agility in un contesto digitalizzato: agilità relazionale, agilità nel cambiamento, agilità nei risultati, agilità di pensiero • Autoapprendimento digitale

Flessibilità	<ul style="list-style-type: none"> • Resilienza al cambiamento continuo • Sviluppare un atteggiamento positivo al cambiamento mantenendo il focus • Riuscire a cogliere tempestivamente i cambiamenti • Apertura ad accettare nuove idee 	
COMPETENZE TARGET		
Repertorio di riferimento	Competenze	Livello
Digicomp 2.1	5.4 Individuare i divari di competenze digitali	Livello 3 – Intermedio Da solo e risolvendo problemi diretti, è in grado di: - spiegare gli aspetti da migliorare o aggiornare per i <i>propri</i> fabbisogni di competenze digitali. - indicare dove cercare opportunità di crescita personale ben definite e tenersi al passo con l'evoluzione digitale.

DIGITAL METHODOLOGIES		
Argomento	Contenuti	
Agile e Metodologie	Agile e metodologie legate all'efficienza e all'efficacia dei progetti, e considerate come inserimento delle nuove tecnologie e delle trasformazioni digitali in atto – in termini di mercato e consumatore, processi.	
COMPETENZE TARGET		
Repertorio di riferimento	Competenze	Livello
E-Competence Framework 3.0	E.2 Gestione del Progetto e del Portfolio	Livello 2 (= EQF 4/5) Comprende e applica i principi del Project Management e applica metodologie, strumenti e processi per gestire semplici progetti. Ottimizza i costi e minimizza gli sprechi.

SOSTENIBILITA'	
Argomento	Contenuti
La sostenibilità in azienda	<ul style="list-style-type: none"> • Agenda 2030 • Come diventare protagonisti attivi della sostenibilità (Efficienza energetica, spreco acqua, salubrità dell'aria, mobilità sostenibile, circularity, raccolta differenziata, acquisti green) • Innovazione e sostenibilità
COMPETENZE TARGET	
Repertorio di riferimento	Competenze Livello
Quadro di riferimento delle abilità/competenze per la transizione ecologica – classificazione ESCO	<p><i>Abilità e competenze trasversali > abilità e competenze per la vita > applicare abilità e competenze in materia ambientale:</i></p> <p>Valutare l'impatto ambientale del comportamento personale</p>

GIDA Leader

Il percorso **GIDA LEADER** rappresenta la naturale continuazione e diffusione dell'attività formativa rivolta ai Leader. Il percorso è rivolto alle persone con responsabilità di coordinamento, affinché possano consolidare ed integrare le proprie competenze, in armonia con il *Modello di Leadership Geox*.

L'attività avrà dunque un focus fortemente incentrato sulle figure dei responsabili e sarà utile per sviluppare in loro le competenze necessarie per guidare efficientemente il proprio team di lavoro nella transizione digitale ed ecologica.

Nr. Dipendenti coinvolti	Durata in ore	Modalità di erogazione	Funzioni aziendali coinvolte
96	48	<ul style="list-style-type: none"> Formazione sincrona da remoto E-Learning 	I responsabili (manager) delle seguenti funzioni aziendali <ol style="list-style-type: none"> AFC, Corporate e Legal IT Operations e Logistica HR, Organizzazione e Corporate Service Commerciale Territorio e Omnichannel Marketing, Merchandising Footwear e ReadyToWear

DIGITAL TRANSFORMATION	
Argomento	Contenuti
E -Leadership	Sfide e competenze del leader nell'era digitale <ul style="list-style-type: none"> Smart leadership Gestione sostenibile delle persone
Formazione Microsoft 365	Trasferire ai partecipanti l'utilizzo dei principali servizi / applicazioni / ambienti della piattaforma Microsoft 365; Temi trattati: <ul style="list-style-type: none"> utilizzo di Teams scenari e pratiche d'uso comunicare in teams la collaborazione in teams
AI e Big Data	<ul style="list-style-type: none"> Casi di AI e utilizzo dei dati Punti fisici, E-commerce, Logistica

Omnicanalità e platform economy	Comprendere le tendenze e comportamenti del consumatore <ul style="list-style-type: none"> • Impatto dell'omnicanalità sull'azienda e sul lavoro 	
COMPETENZE TARGET		
Repertorio di riferimento	Competenze	Livello
Digicomp 2.1	2.1 Interagire con gli altri attraverso le tecnologie digitali	Livello 5 - Avanzato Oltre a fornire supporto agli altri, è in grado di: <ul style="list-style-type: none"> - utilizzare svariate tecnologie digitali per l'interazione, - mostrare agli altri i mezzi di comunicazione digitali più appropriati per un determinato contesto.
E-Competence Framework 3.0	E.4. Gestione delle Relazioni	Livello 3 (=EQF 6) E' responsabile per le proprie azioni e per quelle di altri nel gestire una limitata base di stakeholder.

DIGITAL FUTURE SKILLS		
Argomento	Contenuti	
Digital Learning Agility	<ul style="list-style-type: none"> • Le neuroscienze e i processi di apprendimento • Le dimensioni della learning agility: agilità relazionale, agilità nel cambiamento, agilità nei risultati, agilità di pensiero • Allenare e allenarsi all'autoapprendimento 	
Focus management	<ul style="list-style-type: none"> • Nel contesto di trasformazione digitale e velocità delle informazioni (VUCA) è necessario gestire al meglio l'attenzione • Mantenere la concentrazione quotidiana verso gli obiettivi 	
COMPETENZE TARGET		
Repertorio di riferimento	Competenze	Livello
Digicomp 2.1	5.4 Individuare i divari di competenze digitali	Livello 5 - Avanzato Oltre a fornire supporto agli altri, è in grado di: <ul style="list-style-type: none"> - dimostrare gli aspetti da migliorare o aggiornare per i <i>propri</i> fabbisogni di competenze digitali; - illustrare modalità diverse per supportare gli altri nello sviluppo delle loro competenze digitali; - proporre diverse opportunità di crescita personale trovate e tenersi al passo con l'evoluzione digitale.

DIGITAL METHODOLOGIES		
Argomento	Contenuti	
Project - Management	Project management legato allo sviluppo di progetti di innovazione	
Agile e Metodologie	Agile e metodologie legate all'efficienza e all'efficacia dei progetti, e considerate come inserimento delle nuove tecnologie e delle trasformazioni digitali in atto – in termini di mercato e consumatore, processi.	
COMPETENZE TARGET		
Repertorio di riferimento	Competenze	Livello
E-Competence Framework 3.0	E.2 Gestione del Progetto e del Portfolio	Livello 3 (=EQF 6) E' responsabile per le proprie e le altrui attività, lavorando nell'ambito del progetto, facendo scelte e dando istruzioni; gestisce e supervisiona le relazioni all'interno del team; pianifica e stabilisce gli obiettivi e i risultati del team e ne documenta gli esiti.

SOSTENIBILITA'	
Argomento	Contenuti
La sostenibilità in azienda	<ul style="list-style-type: none"> • Agenda 2030 • Guidare i collaboratori nel diventare protagonisti attivi della sostenibilità
COMPETENZE TARGET	
Repertorio di riferimento	Competenze Livello
Quadro di riferimento delle abilità/competenze per la transizione ecologica – classificazione ESCO	<p><i>Abilità e competenze trasversali > abilità e competenze per la vita > adottare misure per ridurre le ripercussioni negative del consumo:</i></p> <p>Promuovere la consapevolezza ambientale</p>

4. Caratteristiche complessive del piano

4.1. Numero totale dei dipendenti di Geox S.p.A. – suddivisi per percorso

Operai, Impiegati, quadri

Percorso	Numero Partecipanti	Monteore
GIDA All	337	30.330
GIDA Leader	96	4.608
<u>Totale</u>	<u>433</u>	<u>34.938</u>

4.2. Durata del progetto

150 giorni dalla data di approvazione dell'istanza da parte di ANPAL.

5. Competenze

5.1 Modalità di valorizzazione del patrimonio di competenze posseduto dal lavoratore

Lo scopo principale del presente progetto è da indicarsi in un *upskilling* all'interno della mansione di riferimento grazie all'acquisizione di competenze non precedentemente possedute dal lavoratore.

Si evidenzia in particolare che il piano è concepito per arricchire il profilo professionale dei dipendenti coinvolti con competenze incluse nei Quadri di Riferimento di cui agli allegati 1,2,3 del decreto interministeriale 22 settembre 2022 che integrano quelle proprie della qualifica di riferimento.

Si è quindi provveduto ad individuare l'Area di Attività relativa al profilo professionale di riferimento nell'Atlante Nazionale del Lavoro e delle Qualificazioni delle diverse funzioni aziendali coinvolte nel piano.

<i>Funzione aziendale</i>	<i>Area di Attività</i>
<i>AFC, Corporate e Legal</i>	ADA.25.228.744 Controllo di gestione e contabilità analitica
<i>Commerciale Territorio e Omnichannel</i>	ADA.25.224.725 Programmazione e monitoraggio della rete di vendita diretta
<i>HR, Organizzazione e Corporate Service</i>	ADA.25.231.755 Realizzazione di attività di ufficio
<i>IT</i>	ADA 4. Gestione tecnica dei progetti nell'ICT
<i>Marketing, Merchandising Footwear e ReadyToWear</i>	ADA.25.223.719 Sviluppo del piano strategico di marketing
<i>Operations e Logistica</i>	ADA.25.219.708 Programmazione della produzione

Considerata anche la buona esperienza determinata dal primo progetto formativo presentato, al termine dei percorsi formativi, il Gruppo Geox intende ripetere un processo di **messa in trasparenza delle competenze**, con l'obiettivo di facilitare eventuali ulteriori percorsi volti alla certificazione delle competenze ed all'ottenimento della qualifica di riferimento.

Per lo svolgimento di questa attività il Gruppo Geox ha deciso di coinvolgere **Cisei!541Consulting S.r.l.**, società certificata UNI EN ISO 9001:2015 che adotta un sistema di gestione della qualità secondo UNI EN ISO 9001:2015 per la progettazione ed erogazione delle attività formative (EA37) e accreditata presso la Regione Veneto. Cisei!541Consulting S.r.l offre un ecosistema di servizi formativi ad alto valore aggiunto caratterizzati da alcuni valori di base nella cultura aziendale di una società di formazione e consulenza quali, ad esempio:

- ✓ Flessibilità
- ✓ Dedizione
- ✓ Qualità
- ✓ Unicità
- ✓ Competenza
- ✓ Presenza
- ✓ Economicità

Gli obiettivi che l'impresa si prefigge di raggiungere nel rapporto con il proprio cliente sono sintetizzabili nei seguenti:

- ✓ incremento delle competenze,
- ✓ continuo aggiornamento tecnico,
- ✓ motivazione e spirito di appartenenza.

Nell'ambito del presente piano formativo Cisei!541Consulting S.r.l. ha messo a disposizione esperti nella formalizzazione e certificazione delle competenze, autorizzati e inseriti nell'albo regionale dei RFC (Responsabile Formazione e Certificazione) e degli EPV (Esperto di Processi Valutativi) rispettivamente per il presidio degli aspetti organizzativi e procedurali delle operazioni di accertamento delle competenze e per la cura degli aspetti metodologici della valutazione degli apprendimenti.

Al termine del percorso formativo, CiSei! si occuperà della messa in trasparenza e attestazione delle competenze in esito attraverso il rilascio di un attestato finale di partecipazione con profitto (ovvero un'attestazione di messa in trasparenza delle competenze) sviluppato in coerenza con l'impianto logico e metodologico definito ai sensi e per gli effetti del decreto 13/2013 e delle Linee guida approvate con Decreto 5 gennaio 2021. Nell'attestato, contenente il set minimo di informazioni previste dal regolamento di ANPAL, verrà data evidenza delle competenze traguardate in relazione ai Quadri di Riferimento europei di cui agli allegati 1,2,3 del decreto interministeriale 22 settembre 2021 e, laddove possibile, al Quadro Nazionale delle Qualifiche. Le attestazioni di messa in trasparenza delle competenze costituiscono documentazione utile spendibile quale evidenza nell'ambito dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze ai sensi e per gli effetti del Decreto 13/2013.

5.2 Modalità di personalizzazione dei percorsi di apprendimento

L'individuazione dei fabbisogni formativi e la definizione dell'articolazione del piano è stata svolta attraverso i seguenti strumenti:

- Valutazione dei risultati e dei feedback relativi ai precedenti piani formativi
- Analisi delle competenze
- Valutazione in itinere delle competenze di ingresso (da realizzare)

Con il presente Piano, si vuole consolidare il panel di competenze ritenute essenziali per ogni livello professionale. Per realizzare ciò i percorsi formativi saranno declinati in relazione alle mansioni ed al livello di responsabilità dei lavoratori descritto nel capitolo relativo all'articolazione dei percorsi.

L'individuazione degli obiettivi formativi ha tenuto conto anche dell'esperienza maturata con le precedenti edizioni di GIDA. Questi percorsi formativi hanno segnato uno sviluppo dei livelli professionali dei lavoratori ed un progressivo avanzamento verso gli obiettivi generali dell'azienda, descritti nel capitolo iniziale. L'analisi iniziale dei fabbisogni formativi ha preso le mosse proprio dai risultati ottenuti nei precedenti piani, al fine di ulteriormente approfondire le competenze acquisite dai singoli livelli ed estendere lo spettro di abilità e conoscenze dei lavoratori coinvolti in ulteriori campi e applicazioni.

Si rammenta di seguito il processo utilizzato dal Gruppo per la **rilevazione dei fabbisogni formativi e la valutazione dei risultati**, già messo in atto durante il primo progetto, e che verrà riproposto anche nell'ambito del presente piano formativo.

A seguito della definizione dei job profile effettuata da Geox a monte della stesura dell'accordo sindacale di riduzione dell'orario di lavoro e della realizzazione e progettazione dell'intera architettura formativa e sulla base dei risultati ottenuti durante il precedente percorso formativo, i soggetti erogatori della formazione

coinvolti nel progetto hanno delineato i macro-contenuti da sviluppare all'interno di ciascun modulo formativo dedicato alle 4 aree tematiche di intervento ritenute più strategiche. Verrà predisposto uno strumento di **test-in**: un questionario online di autoanalisi per ciascuna macroarea oggetto della formazione. L'obiettivo della fase di test-in o "assessment iniziale" delle competenze è duplice:

1. **Definire nel dettaglio il livello di approfondimento ed i "micro argomenti" da trattare** in ciascuno degli altri webinar così da essere certi che le micro-tematiche trattate all'interno di ciascun modulo che andrà a realizzarsi possano rispondere in pieno ed in modo efficace ai bisogni formativi reali dei partecipanti e dell'azienda.

In generale gli obiettivi della fase di "test-in" permetteranno quindi di:

- ✓ **Mappare il livello medio di preparazione digitale attuale** della popolazione aziendale (per avere una fotografia del «*as is*»)
- ✓ **Stimolare l'autoconsapevolezza dei partecipanti** rispetto alle competenze possedute e a quelle da rafforzare
- ✓ **Tarare il programma formativo sui reali bisogni dei partecipanti.**

Lo strumento indagherà i comportamenti ed il mindset attuale per rilevare la propensione verso i gap digitali da colmare. Le domande sottoposte saranno di tipo situazionale e comportamentale, ossia focalizzate sui comportamenti che le persone adottano in determinate circostanze. Le risposte possibili potranno essere tutte egualmente plausibili, alcune saranno legate a comportamenti attuali e altre legate invece a comportamenti futuri attesi. La somministrazione delle domande di auto valutazione avverrà in due momenti:

1. **prima dei percorsi di formazione**, per valutare il livello iniziale e poter personalizzare gli interventi
2. **a valle dei percorsi**, per valutare i miglioramenti ottenuti.

6. Modalità di attuazione

Riportiamo di seguito una breve descrizione del principale format attraverso il quale verrà erogata la formazione.

Formazione online

Webinar e e-learning

I webinar saranno caratterizzati da un format comune che prevede:

- Docente esperto
- moderatore che affianca e supporta il docente
- Uso di video e altre risorse per arricchire e rendere più dinamica la presentazione

Nel corso dei Webinar potranno essere previste attività da svolgere in maniera individuale e asincrona da parte dei partecipanti.

La formazione online sarà effettuata da un **pool di esperti** con una lunga esperienza nella realizzazione di progetti di innovazione digitale e nella formazione e coaching sulle Skills digitali.

A queste figure si affiancheranno dei cosiddetti **tutor d'aula**, figure "tecniche di supporto" che nel corso di tutti i Webinar che andranno ad essere realizzati avranno cura della corretta gestione e funzionamento di tutti gli aspetti organizzativi e tecnologici tra cui:

- funzionamento e gestione della chat
- supporto durante le esercitazioni
- eventuale supporto tecnico durante la visualizzazione delle pillole
- monitoraggio tempi e presenze partecipanti
- supporto del docente durante la fase erogativa
- avvio delle sessioni Zoom

Con l'obiettivo di realizzare un percorso ispirato ad una metodologia blended in grado di coinvolgere al meglio i partecipanti, come descritto precedentemente, i momenti di formazione sincrona in ciascun modulo di ciascun Webinar saranno alternati ad un momento di formazione in modalità asincrona.

Tra le attività che verranno proposte in modalità asincrona si possono citare le seguenti:

- **La fruizione di Pillole Formative**
A supporto del programma saranno selezionate le pillole formative della library di Amicucci Formazione (e/o da altri fornitori qualificati) da far fruire ai partecipanti all'interno della porzione del modulo del Webinar destinata alla formazione in asincrono. Il ricorso alle pillole formative multimediali ha come obiettivo il rinforzo e il consolidamento delle competenze chiave del percorso.
- **La realizzazione di esercitazioni pratiche**
Il docente consegnerà ai partecipanti delle attività da svolgere finalizzate a mettere a terra in riferimento al proprio contesto e al ruolo lavorativo ricoperto quanto appreso.

Inoltre, al fine di stimolare l'interazione e guidare la discussione potranno essere utilizzati strumenti digitali di interazione che consentono la gestione di contributi in tempo reale secondo schemi di discussione predefiniti. Il conduttore lancerà una discussione tramite App ed i partecipanti, avvalendosi della chat, posteranno i loro contributi che verranno immediatamente visualizzati sullo schermo di proiezione sotto

forma di post-it e potranno essere riorganizzati visivamente dal conduttore per facilitare la discussione successiva.

Risulta opportuno evidenziare che, così come accaduto per il primo progetto, il presente piano formativo si avvale di attività di **monitoraggio e di valutazione degli apprendimenti acquisiti** che verranno meglio approfondite nel *Paragrafo 7. Monitoraggio* del presente piano formativo. Inoltre, si sottolinea come tutte le attività proposte, sia quelle in modalità sincrona sia quelle asincrone, saranno sottoposte ad un sistema di tracciamento della partecipazione degli utenti al fine di valutare in modo oggettivo l'effettivo impegno dei dipendenti nel conseguimento delle nuove competenze oggetto del piano formativo. In termini tecnici, le pillole saranno inserite all'interno della piattaforma in uso presso il Gruppo Geox e le pillole ed il "test-in" e "test-out" saranno installati nell'ambiente LMS del Gruppo e tracciati utilizzando i sistemi di tracciamento di Moodle.

Ai fini dell'illustrazione delle modalità di attuazione delle attività formative inserite nel piano risulta opportuno esplicitare che le pillole formative multimediali di Amicucci Formazione, fruibili da qualsiasi dispositivo (pc, tablet, smartphone) che soddisfi i requisiti di sistema descritti più avanti, sono realizzate con le tecnologie Adobe Flash, HTML 5 e Acrobat PDF. Per l'esecuzione necessita dei seguenti requisiti:

Desktop (requisiti minimi)	Mobile (requisiti minimi)
Adobe Acrobat Reader 6.0 o maggiore	Adobe Acrobat Reader 6.0 o maggiore
Javascript abilitati	Android 3.2, iOS 5.1, windows phone 8.1

Sempre in tema di requisiti e dettagli tecnici relativi alle pillole formative, si sottolinea che possono essere fornite come pacchetto SCORM e la compatibilità con lo standard ADL/SCORM 1.2 e 2004. La singola pillola permette il tracciamento dello stato (non iniziato, iniziato, completato). L'utente ha inoltre una visualizzazione (segnalibro) dello stato delle singole risorse ed un valore numerico che indica la percentuale di completamento delle risorse.

6.2. Formatori esterni

Per l'erogazione dei contenuti formativi il Gruppo Geox intende avvalersi degli stessi formatori esterni che hanno curato l'aspetto della docenza nel primo progetto formativo:

Ragione sociale	Skilla Amicucci Formazione S.r.l.
P.IVA	01405830439
Tipologia	Soggetto privato che da statuto svolge attività di formazione ed ente accreditato presso la Regione Marche

Ragione sociale	Cefriel S.Cons.r.l.
P.IVA	09144820157
Tipologia	Soggetto privato che da statuto svolge attività di formazione ed ente accreditato presso la Regione Lombardia

Ragione sociale	4ward S.r.l.
P.IVA	03408060964
Tipologia	Soggetto privato che da statuto svolge attività di formazione

Di seguito, si riporta una descrizione sintetica dei soggetti coinvolti.

Cefriel è stato fondato nel 1988 dal Politecnico di Milano insieme a università, imprese e amministrazioni locali per promuovere la collaborazione e la condivisione di conoscenze tra mondo della ricerca, tessuto economico e società. Cefriel è un partner di Ricerca, Innovazione e Formazione che da oltre 30 anni accompagna le imprese nazionali ed internazionali nel loro percorso di crescita. Cefriel sostiene le scelte strategiche delle imprese operando lungo l'intero ciclo dell'innovazione: dall'ideazione di una soluzione alla sua messa in esercizio. Cefriel è caratterizzata da 5 elementi distintivi:

1. **Analytical Thinking.** Metodo di lavoro rigoroso, scientifico e super partes che accompagna il cliente dall'analisi dei problemi e l'ideazione di una soluzione fino alla sua realizzazione.
2. **International Expertise.** Esperienze e competenze di livello internazionale.
3. **Return On Innovation.** Concretezza e impatto dei risultati prodotti.
4. **Commitment To Share.** Condivisione di conoscenze e know-how al fine di promuovere la cultura dell'innovazione e del digitale, la crescita delle imprese e dei professionisti.
5. **Open Innovation.** Shareholders e network di livello internazionale.

Skilla è una eLearning company italiana, autorevole riferimento per l'innovazione e l'efficacia dei sistemi di apprendimento, con oltre 600 clienti, con i principali brand italiani e internazionali che ne utilizzano i servizi, ed un rapido sviluppo internazionale in atto. Skilla è caratterizzata da 6 elementi distintivi:

1. **Futuro.** Metodologie che anticipano il futuro dell'apprendimento, leva strategica dello sviluppo personale ed aziendale, frutto di ricerca continua, white paper, eventi formativi.
2. **ROI.** Nuovi modelli di apprendimento per potenziare le performance aziendali, perfezionare la formazione, ottimizzare tempi e costi.
3. **Blended Digital Learning.** Metodi digitali e in aula che ottimizzano il tempo dedicato alla formazione, ingaggiano, stimolano la motivazione.
4. **Microlearning.** Molteplicità di linguaggi multimediali per l'apprendimento che riducono lo spam attentivo, finalizzati al rinforzo mnemonico. Consultabili in ogni luogo e in ogni momento.
5. **Library online.** Pillole Formative, Learning Path, contenuti formativi multilingua in continuo aggiornamento.
6. **Ecosistemi formativi.** Design di Academy aziendali, formazione formatori digitali, ambienti, piattaforme, App, tools per la gestione dei sistemi formativi delle organizzazioni. Creazione di reti e community di formatori ed HR.

Skilla è composta da un team interdisciplinare, giovane e internazionale, di 100 professionisti, tra collaboratori interni ed esterni. La sede centrale è nelle Marche, in un luogo di design industriale che ispira creatività e benessere; altre sedi a Milano, Roma e Londra. Dal 2015 Skilla organizza exploring eLearning, che si è affermato come il primo evento italiano per chi si occupa di eLearning.

4wardPRO, società parte di Impresoft Group, nasce con lo scopo di promuovere una nuova visione di Corporate Resilience a tutte le aziende che desiderano non solo indirizzare il cambiamento, bensì abbracciarlo. Opera con un approccio integrato nelle più importanti aree IT: Data driven & AI Solutions, IT Governance, Modern Work, Adoption Change Management & Learning, Cybersecurity, Managed Services,

anche grazie alla creazione di alcune soluzioni proprietarie, sviluppate proprio nell'ottica di affrontare con successo la sfida della Corporate Resilience.

Impresoft Group nasce dall'unione di più aziende innovative e complementari: Cloudnova, Formula, 4wardPRO, GN Techonomy, Kipcast, Hiteco, NextCRM, NextTech, Qualitas Informatica e OpenSymbol. Grazie alle competenze acquisite in molti anni di esperienza, il Gruppo è in grado di fornire ad aziende di diverse dimensioni presenti in molteplici segmenti di mercato supporto e consulenza nella scelta delle migliori business application, dalle tecnologie in ambito ERP, MES, CRM, fino alle soluzioni di CPM e al data center. Inoltre, offre una gamma completa di servizi e prodotti legati alla trasformazione digitale sul versante dell'application modernization, della digitalizzazione dei processi di business, dei managed services, del modern workplace, della security e del training.

Tutte le aziende del Gruppo sono attive da decenni sul mercato e hanno deciso di mettere a fattor comune il proprio ricchissimo bagaglio di abilità, tecnologie e risorse umane in un percorso comune avviato alla fine del 2019, con la fusione di Impresoft e Formula, e proseguito con l'acquisizione di Qualitas Informatica, la fusione di 4ward con Progel e l'ingresso tra il 2020, il 2021 e il 2022 di NextTech, OpenSymbol, NextCRM, GN Techonomy, Kipcast e Cloudnova. Un progetto tuttora in corso che punta a trasformare una pluralità di esperienze e skill in un unico punto di riferimento per le esigenze di innovazione tecnologica del tessuto economico italiano, coprendo a 360 gradi queste esigenze.

Tutti questi aspetti sono stati ritenuti da Geox come pienamente compatibili con gli obiettivi formativi del presente piano e sono stati ritenuti adatti all'organizzazione e alle competenze che si intendono instaurare nei dipendenti.

Inoltre, la soddisfacente esperienza in termini di qualità della didattica e dell'organizzazione delle attività derivante dalla realizzazione del precedente piano formativo, è stata un'ulteriore conferma della correttezza della scelta dei fornitori.

7. Monitoraggio

Dato il successo all'interno dell'organizzazione in termini di arricchimento delle competenze e soddisfazione del personale, anche il presente Piano Formativo prevederà un sistema di **monitoraggio e reportistica digitale**. Il Piano prevede quindi l'applicazione di un sistema di monitoraggio che permetta il presidio costante dell'effettività della formazione e la corretta definizione, al termine delle attività, degli obiettivi raggiunti e dei margini di miglioramento possibili. Il sistema di monitoraggio e valutazione è stato definito e condiviso contestualmente alla progettazione del Piano ed è stato raffinato in base all'esperienza maturata con il precedente piano, nell'ottica di garantire l'attivazione di indicatori specifici per le attività previste e di permettere un controllo basato su elementi oggettivi. L'impianto degli indicatori è stato costruito pensando al monitoraggio quale indispensabile supporto al processo di valutazione e al contempo pensando al sistema di valutazione come atto di completamento del sistema di monitoraggio.

L'azione di monitoraggio a livello aziendale si svolgerà secondo la logica di controllo del processo, in modo da permettere un intervento tempestivo nella gestione delle eventuali criticità riscontrate e raccogliere i dati utili per valutare il successo dell'intervento.

Per tutte le attività di formazione proposte, sia quelle in modalità sincrona (Webinar) sia quelle in modalità asincrona (esercitazioni e pillole formative) sarà possibile il tracciamento del comportamento e della partecipazione effettiva degli utenti. Ciascun partecipante coinvolto nel progetto accederà a tutti i contenuti e le attività multimediali (le pillole formative, i webinar, test in e test out, i test di verifica dell'apprendimento periodici) on line e all'interno della piattaforma LMS in uso presso il Gruppo Geox o altra piattaforma esterna

compatibile. Le pillole formative multimediali ed i test, essendo in formato SCORM potranno essere tracciabili: potrà essere verificato costantemente lo stato di avanzamento della fruizione da parte degli utenti ed il completamento o meno del percorso previa visualizzazione di tutte le pillole e completamento dei test di verifica delle competenze. Anche per quanto riguarda i Webinar, il tracciamento della effettiva partecipazione e permanenza dei discenti all'interno delle sessioni potrà essere monitorato, tracciato e verificato.

Sarà richiesto ai partecipanti di sottoporsi, oltre che all'assessment iniziale, anche ad alcuni **test di valutazione dell'apprendimento**. Sarà predisposto un momento di valutazione e riflessione sulle competenze acquisite al termine della partecipazione di ciascuno dei sotto-percorsi oggetto dell'intervento formativo.

Gli strumenti attraverso i quali viene eseguita la valutazione delle competenze, in aggiunta al **test-in e test-out**, potranno essere domande a risposta chiusa o aperta per tutti i partecipanti. Lo strumento utilizzato per il monitoraggio delle competenze in uscita sarà il test-out. Ai partecipanti saranno somministrate le stesse domande situazionali proposte all'inizio del relativo modulo con l'obiettivo di comparare il livello di ingresso e di uscita dei partecipanti e quantificare l'efficacia della formazione nel colmare i gap iniziali. L'azienda si prefigge di monitorare costantemente sia la partecipazione alle sessioni formative, sia la fruizione delle pillole formative multimediali, sia il corretto svolgimento dei quiz di verifica intermedi e la partecipazione ai test-in e test-out generali del percorso. Un simile approccio verrà applicato alla formazione svolta in presenza, durante la quale i docenti selezionati attiveranno un processo di valutazione in ingresso delle competenze possedute dai partecipanti. Ciò permetterà di personalizzare al meglio i contenuti e gli argomenti della formazione e di confrontare i risultati con la valutazione finale dell'apprendimento.

8. Data e firma

Biadene di Montebelluna (TV), lì __/__/22
