



Avviso 1/2013

**Titolo Progetto: CREAZIONE DI VALORE E
CRESCITA SOSTENIBILE IN INTESA SANPAOLO**

1. “CREARE VALORE CON IL CREDITO”

- Intesa Sanpaolo sta affrontando importanti sfide correlate a cambiamenti esterni (contesto economico-finanziario), ed interni (organizzativi)
 - ✓ Crescita dei portafogli deteriorati
 - ✓ Attenzione nell'erogazioni del credito, per ridurre i rischio potenziali
 - ✓ Revisione delle autonomie creditizie
 - ✓ Affinamento dei processi di concessione creditizia

- Si diffonde sempre più l'esigenza di avviare un processo formativo per accompagnare le persone ad affrontare con dinamismo e tempestività i cambiamenti in atto attraverso:
 - ✓ Crescita delle competenze creditizie
 - ✓ Migliore comprensione delle strategie e dei valori aziendali
 - ✓ Valorizzazione delle professionalità presenti in Azienda
 - ✓ Sviluppo di un metodo di lavoro unico e condiviso tra Strutture Centrali e Rete Commerciale

OBIETTIVI GENERALI

- Favorire il confronto tra le persone per omogeneizzare le conoscenze della Rete in materia di gestione del credito
- Rafforzare il metodo di lavoro nella gestione del credito, anche attraverso la discussione di case study
- Sviluppare una guida pratica sulle attività utili a gestire proattivamente il credito in ottica di creazione di valore e rafforzamento della relazione con la clientela

IL PROGRAMMA

- Modulo d'aula della durata di due giorni

DESTINATARI DELL'INIZIATIVA

- ✓ Specialista Crediti DR/Area
- ✓ Addetto Crediti DR/Area
- ✓ Direttore Filiale Imprese
- ✓ Coordinatore
- ✓ Gestore Imprese
- ✓ Direttore Filiale
- ✓ Responsabile Commerciale
- ✓ Gestore Small Business

TOTALE COMPLESSIVO			
SOCIETA'	Maschi	Femmine	Totale
INTESA SANPAOLO	2.661	2.516	5.177

ARTICOLAZIONI DIDATTICHE

Modulo 1

Modalità di erogazione: Aula

Durata in ORE: 15

EROGAZIONE: dal mese di giugno al mese di ottobre 2013

PARTECIPANTI: vedasi destinatari iniziativa

Metodologia che alterna momenti didattici in plenaria con attività di “active learning” in sottogruppi.

Previste circa 250 edizioni.

Descrizione dei contenuti del modulo

- ✓ Contesto di mercato
- ✓ Gestione del credito e creazione di valore
- ✓ Strumenti per mitigare il rischio
- ✓ Gestione proattiva del credito
- ✓ Analisi e gestione del rischio creditizio
- ✓ Gestione delle posizioni interessate da andamento anomalo
- ✓ Case Study

Descrizione dell'attività di monitoraggio e valutazione:

- ✓ Questionario di gradimento
- ✓ Questionario di apprendimento

2. “PREVIDENZA E RISPARMIO”

In collaborazione con la Direzione Marketing, verrà realizzata una iniziativa formativa dedicata ai **Gestori Famiglie** che tratterà i temi della **Previdenza** e dei **Portafogli consigliati**

OBIETTIVI GENERALI

Formare i Gestori Famiglie sui temi della Previdenza e dei Portafogli Consigliati prevalentemente da un punto di vista commerciale e consulenziale.

IL PROGRAMMA

Una giornata di formazione su

Previdenza:

- approfondimento su previdenza pensionistica
- dubbi ed errori di percezione da parte della clientela
- gestione delle obiezioni
- strumenti
- punti di forza e casi di successo

Portafogli consigliati:

- il “metodo motivazionale” e la logica della “diversificazione”
- i portafogli reali dei nostri clienti: passaggio dallo stato attuale alla composizione obiettivo.

DESTINATARI DELL’INIZIATIVA

Gestori Famiglie delle Filiali Banca dei Territori

TOTALE COMPLESSIVO			
SOCIETA'	Maschi	Femmine	Totale
INTESA SANPAOLO	520	1.265	1.785

Modulo 1

Modalità di erogazione: L'iniziativa è costruita con approccio LED: 1 giornata di aula con attività "a distanza" pre e post aula. Sono previsti casi pratici, glossario on line e Link a piattaforma IVASS

Durata in ORE 7,5

EROGAZIONE: dal mese di maggio/giugno

PARTECIPANTI: Gestori Famiglie

N. edizioni previste: 190

Descrizione dei contenuti del moduloL'approccio per bisogni e il nostro modello di consulenza

- Intervista, analisi esigenze e profilatura MIFID
- Bisogno previdenziale e questionario

La gestione dei flussi di risparmio:

- Previdenza:
 - Necessità e/o opportunità della Previdenza oggi?
 - Cenni scenario e contesto normativo
 - Il funzionamento della Previdenza complementare
 - L'approccio commerciale alla Previdenza: gestione delle obiezioni/dubbi, strumenti a supporto, prodotti
- Portafogli Consigliati di Accumulo: l'importanza del risparmio pianificato e «forzato»
- Spazio per valorizzazione «best practice», esperienze direttamente vissute dai Gestori, con domande e approfondimenti

La gestione dello stock investimenti:

- Portafogli Consigliati:
 - La logica alla base della diversificazione del Portafoglio Investimenti («motivazionale»)
 - I portafogli reali dei nostri clienti: da come sono oggi alla composizione obiettivo
 - Strumenti e supporti: come passare dalla «teoria alla pratica»?

Descrizione dell'attività di monitoraggio e valutazione:

- Questionario di gradimento
- Questionario di apprendimento

3. PROGETTO FORMATIVO

“FORMAZIONE DI MANTENIMENTO IVASS – ANNO 2013”

Si tratta di un’iniziativa formativa svolta in ottemperanza ai disposti del Regolamento Isvap n°5 del 16 ottobre 2006, focalizzata su:

- mantenimento e sviluppo delle competenze professionali in materia di intermediazione assicurativa;
- sviluppo delle abilità personali;
- soddisfazione dei bisogni dei clienti in Filiale;
- ottemperanza ai disposti ex-lege.

Più precisamente, il Progetto Formativo è articolato come segue:

- Attività formativa in aula virtuale – Materiali e attività formative da fruire tramite piattaforma di aula virtuale della durata di 3 giorni complessivi (22,5 ore);
- Interazione con docenti e tutor – Offerta di occasioni di interazione diretta con gli esperti di materia, disponibili tramite la piattaforma di aula virtuale, equivalenti (in media) a 15 ore settimanali;
- Corso in aula – della durata di 1 giorno. La giornata d’aula comprende la somministrazione del test finale per la certificazione del mantenimento delle competenze in materia di intermediazione assicurativa.

OBIETTIVI GENERALI

Il piano formativo così come strutturato persegue gli obiettivi di:

- garantire la qualità e la continuità della formazione dei colleghi in materia di intermediazione assicurativa (così come richiesto dal Regolamento Isvap);
- diffondere l’utilizzo di modalità didattiche innovative, che uniscono efficacia didattica e fruibilità dei contenuti.

RISULTATI ATTESI ALLA CONCLUSIONE DELL’INTERVENTO

I risultati attesi alla conclusione dell’intervento prevedono di:

- sviluppare la competenza dei colleghi in materia intermediazione assicurativa;
- rendere un servizio di qualità alla clientela, caratterizzato da correttezza e trasparenza nelle relazioni;
- ottemperare al Regolamento Isvap, con particolare riferimento al mantenimento della formazione.

LOCALIZZAZIONE DELL’INTERVENTO E BACINI TERRITORIALI DI RIFERIMENTO

Le attività fruite tramite la piattaforma di aula virtuale (attività didattiche e interazione con docenti e tutor) sono svolte dai colleghi presso le proprie sedi di assegnazione.

Il corso in aula viene erogato in aule terminalizzate, presso le strutture aziendali distribuite sul territorio. Fanno eccezione le aule di Area Puglia, dove l’erogazione viene effettuata presso strutture esterne non terminalizzate (alberghi).

DESTINATARI DELL'INIZIATIVA

Destinatari dell'intervento formativo sono le principali figure professionali della Divisione Banca dei Territori:

- Gestori Famiglie
- Gestori Personal
- Gestori Small Business
- Coordinatori Commerciali
- Responsabili Commerciali
- Esperti Bancassicurazione
- Assistenti alla Clientela (se specificamente individuati)
- Direttori di Filiale
- Gestori Imprese
- Coordinatori
- Direttori di Filiale Imprese
- alcuni Responsabili e Specialisti di Area e Direzione Regionale

SOCIETA'	Maschi	Femmine	Totale
INTESA SANPAOLO S.P.A.	5.284	8.070	13.354

ARTICOLAZIONI DIDATTICHE**■ Attività in aula virtuale – durata 22,5 ore**

La fruizione delle attività in aula virtuale deve essere completa prima dell'accesso all'aula fisica.
Da predisporre supporti in PDF scaricabili e glossario on line.

CONTENUTI

Il dettaglio delle attività e il peso relativo nell'ambito della durata complessiva (22,5 ore) possono essere parzialmente differenziate in relazione alla figura professionale destinataria dell'intervento formativo. In linea generale vengono sviluppati – tra gli altri – i seguenti argomenti:

- Polizze vita;
- Previdenza;
- Polizze danni, con specifica focalizzazione su CPI e polizze RCA;
- Gestione della documentazione contrattuale;
- Approfondimenti normativi (es. antiriciclaggio, adeguatezza dell'offerta assicurativa)

■ **Interazione con docenti e tutor – durata settimanale media 15 ore**

L'interazione con gli esperti di materia integra e completa la fruizione delle attività in piattaforma; viene quindi attivata nel momento del rilascio del corso e resta disponibile per tutti i partecipanti fino al termine dell'anno solare in corso.

Gli argomenti affrontati dal docente sono modulati sulle esigenze dei partecipanti e riguardano sia aspetti normativi e di specifica tecnica su diverse tipologie di polizze; sia di approfondimento su prodotti e processi aziendali. In relazione all'argomento, il tutoraggio è gestito da docenti esterni piuttosto che da docenti aziendali appositamente specializzati.

Per i docenti interni l'investimento in formazione ha un orario maggiore (più del doppio rispetto alla docenza esterna) in modo da garantire maggiore flessibilità nella fruizione.

Entrambe le categorie di docenti

- rispondono alle domande poste dai colleghi;
- approfondiscono gli argomenti che risultano poco compresi;
- approfondiscono argomenti di particolare e diffuso interesse per i partecipanti.

■ **Corso in aula – durata 1 g.**

Il corso in aula verrà erogato dopo la completa fruizione di tutte le attività previste in piattaforma.

Al termine della giornata di aula, verrà somministrato il test finale valido per la certificazione del mantenimento della competenze in materia di intermediazione assicurativa.

CONTENUTI

Le attività svolte in aula sono differenziate per figura professionale, ma sono sostanzialmente riconducibili a:

- novità in materia assicurativa (es. fiscalità, previdenza)
- caratteristiche dei principali prodotti assicurativi offerti al segmento di clientela di competenza (vita/tutela);
- processi e logiche commerciali del segmento di appartenenza.

4. “MiFID CIB”

Con l’entrata in vigore della Direttiva MiFID (Market in Financial Instruments Directive) si sono poste le basi della disciplina che mira a proteggere gli investitori ed a rafforzare l’integrità, l’efficienza e la trasparenza dei mercati finanziari.

L’evoluzione dello scenario macroeconomico ha spinto il legislatore europeo a successivi interventi volti a tutelare anche la stabilità del settore bancario (accordi di Basilea) e a migliorare l’efficacia dell’azione di vigilanza specie sugli strumenti derivati (Regolamento EMIR).

Si rende quindi necessario fornire agli operatori adeguate conoscenze e competenze professionali.

OBIETTIVI GENERALI

- migliorare la conoscenza della normativa dei servizi di investimento, con particolare attenzione agli strumenti derivati OTC, al fine di una corretta applicazione nel rapporto con la clientela corporate;
- rispondere concretamente alle esigenze operative dei colleghi.

IL PROGRAMMA

Il progetto formativo si articola nei seguenti moduli progressivi:

- 1) Lancio dell’iniziativa (video di presentazione, @mail di coinvolgimento, seminario per i Responsabili)
- 2) Prima fase didattica (@learning)
- 3) Seconda fase didattica (attività di approfondimento e verifica dell’apprendimento)
- 4) Terza fase didattica (aula con remote teaching)

DESTINATARI DELL’INIZIATIVA

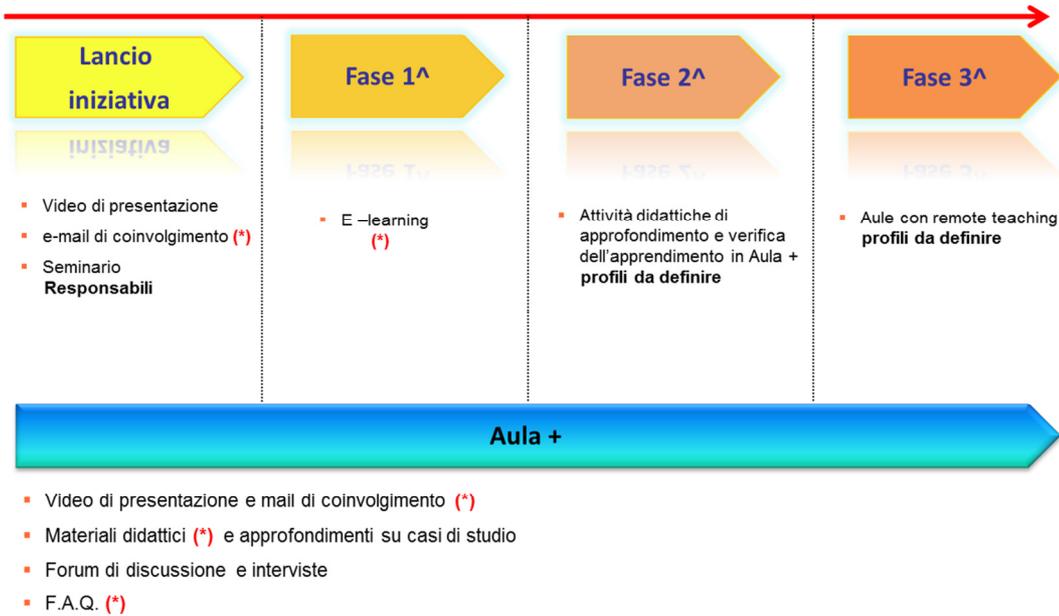
Risorse appartenenti a : Divisione Corporate ed Investment Banking

Totale partecipanti : 943 persone, con possibilità di incremento

TOTALE COMPLESSIVO			
SOCIETA'	Maschi	Femmine	Totale
INTESA SANPAOLO	540	403	943

Il piano formativo MiFID CIB: Architettura

2013



(*) *tutta la popolazione*

Modulo 1

Modalità di erogazione: *(seminario, aula virtuale)*. Da prevedere un Glossario on line, una comunità di pratica. Si prevedono simulazioni/testi e esercitazioni. E supporto scaricabile

Durata in ORE : 2 ore

EROGAZIONE: prevista dopo giugno 2013

PARTECIPANTI: quadri e impiegati (aula virtuale)

N. edizioni previste: 1 seminario + FAD

Descrizione dei contenuti del modulo

- Presentazione del progetto formativo
- Video di presentazione
- @mail di coinvolgimento
- Dibattito

Descrizione dell'attività di monitoraggio e valutazione:
questionario di gradimento

Modulo 2

Modalità di erogazione: *(aula virtuale)*

Durata in ORE : 6 ore

EROGAZIONE: prevista dopo giugno 2013

PARTECIPANTI: quadri, impiegati

N. edizioni previste: FAD

Descrizione dei contenuti del modulo

- Lezioni on line (educast video, rapid learning, con possibilità di scaricarne il testo)
- Glossario on line
- Chiedi all'esperto, forum unidirezionale per effettuare domande al docente
- Esercitazioni e giochi didattici
- Argomenti : impianto normativo esterno, italiano e internazionale (cenni); normativa interna al Gruppo ISP; processi operativi rilevanti (con focus sugli strumenti finanziari derivati OTC); attori coinvolti e responsabilità

Descrizione dell'attività di monitoraggio e valutazione:
test di apprendimento, obbligatorio e con soglia minima per il superamento
questionario di gradimento

Modulo 3

Modalità di erogazione: *(aula virtuale)*

Durata in ORE : 4 ore

EROGAZIONE: prevista dopo giugno 2013

PARTECIPANTI: quadri, impiegati

N. edizioni previste: FAD

Descrizione dei contenuti del modulo

- Lezioni on line (educast video, rapid learning, con possibilità di scaricarne il testo)
- Tabella di sintesi dei processi operativi
- Glossario on line
- Chiedi all'esperto, forum unidirezionale per effettuare domande al docente
- Esercitazioni e giochi didattici
- Elenco delle risposte alle domande più frequenti (FAQ)
- Argomenti : contrattualistica in uso (con focus sugli strumenti finanziari derivati OTC); relazioni operative Gruppo ISP – Banca IMI; best practices

Descrizione dell'attività di monitoraggio e valutazione:
assegnazione di compiti per verifica dell'apprendimento
questionario di gradimento

Modulo 4

Modalità di erogazione: *(aula in remote teaching)*

Durata in ORE : 2 ore

EROGAZIONE: prevista dopo giugno 2013

PARTECIPANTI: quadri, impiegati

N. edizioni previste: 3, eventualmente replicabili

Descrizione dei contenuti del modulo

- Lezione in aula remota con possibilità di interazione con il docente
- Argomento: analisi di *case study con particolare attenzione alle situazione di rischio*

Descrizione dell'attività di monitoraggio e valutazione:
test di verifica dell'apprendimento
questionario di gradimento

5. “NUOVO MODELLO DI SERVIZIO RELAZIONI CORPORATE”

1) Introduzione generale al Piano, con indicazione dello scenario, dei destinatari

La Divisione CIB di ISP ha recentemente modificato il proprio modello di coverage dando grande rilievo all'organizzazione per settore/filiera. L'evoluzione prevede il significativo passaggio del gestore da partner finanziario a partner industriale/advisor.

Alla luce di questi nuovi e importanti cambiamenti si rende necessario ampliare la conoscenza dei fondamentali di settore e delle diverse industry in cui è segmentata la clientela (cfr. sub “Il programma formativo”).

La popolazione da formare è composta di circa 660 risorse (in allegato lo schema di composizione)

2) Obiettivi generali del progetto

- ampliare la **conoscenza dei “fondamentali” di settore fornendo contenuti e metodi per agire correttamente nei nuovi ruoli**
- in particolare, quindi, valorizzare le **competenze settoriali** o di filiera così da indirizzare e accompagnare il cliente verso l'innovazione di prodotto e di servizio
- far **evolvere il ruolo del “gestore”** da partner finanziario ad advisor sulle esigenze del cliente mettendole in relazione con l'evoluzione del sistema creditizio e finanziario
- supportare il processo di **internazionalizzazione** quale motore di sviluppo globale di settori e filiere chiave

3) Il programma formativo

La formazione interesserà i seguenti settori:

- 1) Fashion & Luxury
- 2) Auto, Mech&Electronics
- 3) Food & Beverage
- 4) GDO (Grande Distribuzione)
- 5) Energy
- 6) Retail & durable goods
- 7) Materiali
- 8) Infrastructures
- 9) Healthcare
- 10) Telecom & Media.

Le attività formative verteranno su:

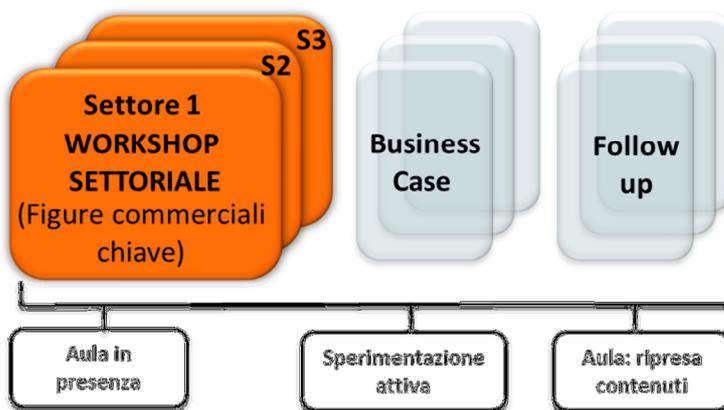
- apprendere gli **elementi fondamentali** di ogni industry
- comprendere le **dinamiche macro** e quelle più specifiche dei singoli componenti la catena del valore
- approfondire **la dimensione del mercato** e trends, **criteri di segmentazione** categorie prodotti, geografie, **economics di settore, modello di business e value chain**, sfide emergenti, capi filiera e aree di gravitazione
- **individuare i player-tipo** a maggior potenziale ed analizzarne la filiera esaminando la situazione/posizionamento dei maggiori players del settore
- approfondire i modelli di business e il **posizionamento competitivo del Gruppo**
- condividere **le evoluzioni attese** nelle filiere, ruoli, gerarchie consolidamenti, rimodulazione value chain

- approfondire le **opportunità di sviluppo del business**, con l'individuazione delle tipologie di prodotti finanziari necessari ai player
- definire le opportunità di **sviluppo delle tipologie di prodotto**
- migliorare la gestione di **rischi e credito** in logica di filiera
- definire l'approccio di settore rispetto **all'internazionalizzazione** delle imprese italiane
- lanciare una sperimentazione attiva del nuovo modello e dello sviluppo di best practice
- eventuale: progettare studi, analisi e metodologie proprietarie e practice relative
- eventuale: progettare testimonianze di key executive delle industry di riferimento

L'attività di formazione è caratterizzata da:

- un evento iniziale in plenaria - **Workshop settoriale** - per la condivisione dei temi sopra indicati
- **Business case**, per lanciare una sperimentazione attiva del nuovo modello e dello sviluppo di best practice

Riepiloghiamo il modello formativo con la immagine seguente:



Articolazioni Didattiche

Premessa

La presentazione della architettura didattica va ripetuta per i 10 settori su cui ripartire la formazione

Modulo 1 – WORKSHOP SETTORIALE - Conoscere il settore e le sue Filiere

- MODALITA' di erogazione: AULA
- DURATA (in ORE): 7,5
- EROGAZIONE: maggio – dicembre (entro luglio i primi 2 settori)
- PARTECIPANTI: Head of Industry, GRM, LRM, Gestori, Origination Manager, Credit Manager, Crediti, Staff, Ufficio Studi. **Totali previsti : 80 (indicativo)**
- N. EDIZIONI: **4 (indicativo)**
- MACRO OBIETTIVO: Allineamento teorico, creazione di un mindset comune, potenziamento competenze
- DESCRIZIONE DEI CONTENUTI DEL MODULO: come indicato al punto 3
- ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE:
 - *questionario di gradimento*
 - *test di apprendimento: da definire con committenza e consulenza*

Modulo 2 - BUSINESS CASE – Contestualizzare le conoscenze acquisite

- MODALITA' di erogazione: AULA
- DURATA (in ORE): 4,5
- EROGAZIONE: maggio – dicembre (entro luglio i primi 2 settori)
- PARTECIPANTI: GRM, LRM, Gestori, Origination Manager, Credit Manager. **Totali previsti : 60**
- N. EDIZIONI: **10 (indicativo)**
- MACRO OBIETTIVO: Preparazione all'attività sul campo e sperimentazione attiva finalizzata all'applicazione operativa in coerenza con quanto previsto dal nuovo ruolo
- DESCRIZIONE DEI CONTENUTI DEL MODULO: casi di imprese di settore da leggere e approfondire rispetto ai temi indicati sopra e trasferimento del metodo di relazione con il cliente
- ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE:
 - questionario di gradimento
 - test di apprendimento: da definire con committenza e consulenza

Modulo 3 – FOLLOW UP - Condividere le best practice in applicazione delle conoscenze acquisite

- MODALITA' di erogazione: AULA/Laboratorio
- DURATA (in ORE): 3
- EROGAZIONE: secondo semestre
- PARTECIPANTI: GRM, LRM, Gestori, Origination Manager, Credit Manager. **Totali previsti : 60**
- N. EDIZIONI: **10 (indicativo)**
- MACRO OBIETTIVO: consolidamento delle conoscenze e dei metodi acquisiti. Analisi dei riscontri concreti e verifica di successi/aree di miglioramento dell'applicazione sul campo
- DESCRIZIONE DEI CONTENUTI DEL MODULO: casi di imprese di settore da leggere e approfondire rispetto ai temi indicati sopra e trasferimento del metodo di relazione con il cliente

L'erogazione di questa iniziativa richiede **un'approfondita attività di progettazione** da svolgersi sia autonomamente da parte delle società di consulenza coinvolte sia in allineamento e con la collaborazione con le strutture ISP (Servizio Studi, Marketing e Personale CIB e Servizio Formazione).

4) Destinatari dell'iniziativa

Nel progetto sono coinvolte le risorse come specificate nel prospetto:

	TOTALE COMPLESSIVO		
	Maschi	Femmine	Totale
Intesa Sanpaolo	368	122	490

6. VARIABILI ECONOMICHE, MANAGEMENT E LEADERSHIP

OBIETTIVI GENERALI

Intervento volto a rafforzare le capacità fondamentali del coordinatore di mercato. Per interpretare e agire il proprio ruolo con imprenditorialità e responsabilità, lavorando sia sugli aspetti "hard" (economics, organizzazione, pianificazione) sia sugli aspetti "soft" (autorevolezza, efficacia, comunicazione e motivazione, empatia, gestione del tempo, problem solving e condivisione delle informazioni).

IL PROGRAMMA

Il programma si articolerà nei 3 seguenti moduli:

Modulo 1: Visione e lettura del contesto

Modulo 2: Attuazione e execution

Modulo 3: Autorevolezza e motivazione e resilienza, pensare semplice

DESTINATARI DELL'INIZIATIVA

SOCIETA'	Maschi	Femmine	Totale
2000-INTESA SANPAOLO S.P.A.	39	20	59

ARTICOLAZIONI DIDATTICHE

Modulo 1: Visione e lettura del contesto

Modalità di erogazione: Aula e con supporto on line (aula+)

Durata in ORE: 5 ore

EROGAZIONE: da giugno a ottobre 2013

PARTECIPANTI: Coordinatori di mercato

N. edizioni previste: 6

Descrizione dei contenuti del modulo

- visione e lettura dei contesti socio economici: approfondimento su report commerciali e segnali di contesto
- collegamento di variabili eterogenee e sviluppo di letture di sintesi
- elementi di pensiero e di analisi per intraprendere decisioni a livello personale e per accompagnare le azioni decisionali dei direttori

Descrizione dell'attività di monitoraggio e valutazione:

Questionari di gradimento

Modulo 2: Attuazione e execution

Modalità di erogazione: Aula

Durata in ORE: 5 ore

EROGAZIONE: da giugno a ottobre 2013

PARTECIPANTI: Coordinatori di mercato

N. edizioni previste: 6

Descrizione dei contenuti del modulo

- le attività prioritarie e la definizione dei piani di intervento
- i processi di monitoraggio continuo
- le modifiche dei piani sulla base di esigenze che cambiano

Descrizione dell'attività di monitoraggio e valutazione:

Questionari di gradimento

Modulo 3: Autorevolezza e motivazione

Modalità di erogazione: Aula

Durata in ORE: 5 ore

EROGAZIONE: da giugno a ottobre 2013

PARTECIPANTI: Coordinatori di mercato

N. edizioni previste: 6

Descrizione dei contenuti del modulo

- l'approccio autorevole, efficace e coerente per sviluppare le capacità di coordinamento su di un team di filiali e di direttori (interlocutori diretti)
- la mobilitazione delle energie e la guida verso gli obiettivi: doti organizzative e comunicative

Descrizione dell'attività di monitoraggio e valutazione:

Questionari di gradimento

7. DIVERSITA' DI GENERE

OBIETTIVI GENERALI

Le iniziative di seguito presentate si focalizzano sui percorsi formativi a supporto e per lo sviluppo delle competenze professionali e manageriali in tema di **diversità di genere** avviate da Intesa Sanpaolo in questi anni. La progettazione si colloca in una logica d'**innovazione contenutistica e metodologica** sia a livello d'impianto complessivo che di singolo modulo.

Il focus prioritario di questi interventi formativi è centrato sulla diffusione di una cultura che valorizzi la diversità di genere, **l'emersione del talento e la consapevolezza personale nei processi di auto-sviluppo**.

L'approccio aziendale inclusivo considera comunque la partecipazione maschile alle aule per specifiche tematiche-contenuti didattici.

Di seguito i principali obiettivi:

- *il potenziamento del talento, della leadership di genere e dell' auto-consapevolezza del proprio potenziale professionale o manageriale*
- *la valorizzazione delle opportunità e il superamento delle barriere interne ed esterne*
- *la creazione di una cultura d'impresa che valorizzi le diversità di genere*
- *la diffusione di una cultura aziendale basata sul raggiungimento degli obiettivi e non solo sul tempo e sulla presenza*
- *la diffusione di consapevolezza personale per favorire la conciliazione tra il tempo dedicato alla famiglia e al lavoro*
- *il riconoscimento degli stereotipi funzionale al loro superamento*

IL PROGRAMMA

- Leadership Lab
- Empowerment al femminile

DESTINATARI DELL'INIZIATIVA

	TOTALE COMPLESSIVO		
SOCIETA'	Maschi	Femmine	Totale
INTESA SANPAOLO	25	75	100

ARTICOLAZIONI DIDATTICHE

Modulo 1: Leadership Lab

Modalità di erogazione: *Questionario 360° di posizionamento on-line + Aula + Colloquio di feedback individuale*

Durata in ORE:
15 (aula)

EROGAZIONE: dal mese di giugno 2013 al mese maggio 2014

PARTECIPANTI:

Direttori di Filiale e Direttori Centro Imprese per un totale di 25 uomini e 25 donne

N. edizioni previste: 3

Descrizione dei contenuti del modulo

Obiettivo:

Conoscere e rafforzare l'identità individuale attraverso il riconoscimento della propria chiave di valore. Comprendere le principali barriere alla crescita professionale. Aumentare la self-confidence. Consentire l'esplicitazione di modelli che facilitino lo sviluppo della leadership e del talento in azienda.

Contenuti:**Introduzione alla diversity in generale (età, abilità)**

- Identità individuale e specificità di genere
 - L'identità individuale è alla base della self-confidence e dello sviluppo della leadership maschile e femminile. Rinsaldare la propria identità parte, come primo passo, dal riconoscimento delle proprie specificità di genere
- Valorizzare le proprie specificità di genere
 - Si lavora in aula nella direzione di utilizzare al meglio, in una prospettiva di valorizzazione e di ottimizzazione, le proprie specificità di genere.
- Le barriere alla crescita professionale
 - Le barriere che ostacolano il raggiungimento di posizioni in crescita e più in generale le prospettive di carriera sono varie:
 - di origine culturale: pregiudizi, diffusione e "riconoscimento" di modelli, richiesta di disponibilità di tempo "illimitato"
 - di origine interna alle persone: autocensura e autoeliminazione dalla corsa alla carriera, soprattutto oltre un certo livello di responsabilità
 - di origine esterna: mancanza di supporti alla maternità e alla conciliazione famiglia-lavoro
- Rafforzare la self-confidence
 - Si può agire sul rafforzamento individuale per superare le barriere interne e affrontare con determinazione quelle esterne, anche attraverso il superamento di schemi consolidati e l'utilizzo al meglio delle specificità di genere
- Un modello di leadership integrato
 - Riconoscere e valorizzare le differenze, potenziare l'identità individuale sono strumenti privilegiati per

perseguire un modello di leadership integrato

Descrizione dell'attività di monitoraggio e valutazione:
è previsto il questionario di gradimento a chiusura del modulo d'aula

Modulo 2: Empowerment al femminile

Modalità di erogazione: *Aula + e-learning*

Durata in ORE: 15 in aula e 1 ora in e-learning

EROGAZIONE: dal mese di giugno 2013 al mese maggio 2014

PARTECIPANTI: 50 donne coordinatori e professional da DBT e CIB con prospettive di sviluppo nel medio termine

N. edizioni previste: 5

Descrizione dei contenuti del modulo

Obiettivo:

Comprendere le dinamiche di esclusione/autoesclusione relativamente al genere nel contesto organizzativo.
Comprendere la comunicazione di genere e saper identificare i propri personali orientamenti.

Contenuti:

Il genere e l'identità: identità personale: complessità ed evoluzione
Il ruolo del lavoro nell'evoluzione identitaria
Il maschile ed il femminile nel contesto lavorativo

La comunicazione al maschile e al femminile
Gli aspetti del femminile che contano nel contesto lavorativo, valutandone le problematiche di gestione
Migliorare le competenze di autovalutazione professionale.

Le fatiche al femminile
L'invasione della dimensione relazionale
La difficile autovalutazione
La gestione delle persone e dell'impopolarità
Identità femminile e maternità: quadrare il cerchio

Valutazione ed autovalutazione
Migliorare l'autovalutazione

La cultura organizzativa e l'esperienza quotidiana
La cultura organizzativa e l'esperienza quotidiana
Gioco di ruolo: immedesimazione nell'altro (manager che sperimentano le fatiche al femminile)
Strumenti di valutazione meritocratica oggettiva
Criteri di organizzazione del lavoro (conciliazione tempo /lavoro anche da un punto di vista dell'uso/abuso dei nuovi strumenti di connessione e comunicazione)
Supporti formativi: integrare FREE18 con bibliografia dedicata al tema

Descrizione dell'attività di monitoraggio e valutazione:
questionari di gradimento a valle dell'aula