

Gruppo per la Formazione Finanziata, iniziato a Dicembre 2012 e proseguito intensamente sino alla definizione e condivisione di tutti i percorsi formativi contenuti nel Piano.

Quest'anno si è deciso di concentrare tutte le attività e i percorsi di formazione su due distinte presentazioni al Fondo FBA. Nel piano Back to Business, di cui abbiamo già riferito, sono comprese le attività tecniche, quelle relative alla salute e sicurezza e i percorsi riservati alle figure degli H.R. Il piano Goal to Business appena siglato contiene invece le attività manageriali, quelle della linguistica e quelle delle Pari Opportunità e Responsabilità Sociale dell'Impresa. Con questo secondo accordo si chiude il confronto sul complesso dell'Avviso 1/2013.

I percorsi formativi sono destinati a lavoratori delle aziende del Gruppo, compresa UBIS, la cui partecipazione è ritenuto elemento di valorizzazione dei lavoratori stessi, anche in presenza degli importanti fenomeni di ristrutturazione attualmente in atto.

Le iniziative formative partiranno il prossimo mese successivamente alla valutazione del Fondo FBA.

Nel nostro Gruppo sulla materia della Formazione Finanziata abbiamo una struttura di confronto che si è dotata di uno strumento specifico (la Commissione Tecnica Bilaterale della Formazione) e di una metodologia (merito e articolazione del confronto). Questa impostazione ha permesso la costante valutazione di finanziabilità da parte del Fondo FBA. Pertanto esprimiamo un giudizio positivo di questo accordo.

Di seguito riportiamo una sintesi dei progetti inseriti nel piano formativo:

Formazione Manageriale – Il piano formativo manageriale Unimanagement 2013-2014 si focalizza su 4 macro aree di interesse e moduli specifici:

L'area Sviluppo personale comprende i percorsi formativi Building Leadership Training e Developing People Training che rispettivamente sono composti da 6 e 3 moduli e costituiscono, il primo, un percorso di trasformazione personale che supporta chi ricopre ruoli di sintesi nell'affrontare nuove responsabilità e nuove sfide professionali, mentre il secondo è un percorso che intende supportarli nell'acquisire competenze specifiche per gestire i collaboratori in contesti caratterizzati da incertezza e complessità.

L'area Cooperazione e Sinergie nell'ambito della quale si intende far leva sulla cooperazione creando relazioni e rimuovendo le barriere, comprende il percorso formativo Valore della Relazione, composto da 7 moduli, che intende supportare i partecipanti nello sviluppo della consapevolezza del proprio ruolo all'interno di reti professionali e nella comprensione dell'importanza della relazione per agire come gruppo e non come singoli.

L'area Realizzazione e metodo, nell'ambito della quale si condividono tutti gli strumenti e metodi utili per implementare le decisioni assunte, comprende il percorso formativo sugli Strumenti di Crescita, composto da 8 moduli, che si prefigge di supportare i partecipanti nell'affrontare i problemi con metodo e disciplina, al fine di pianificare, organizzare e controllare le attività svolte per il raggiungimento degli obiettivi personali e aziendali.

L'area Ossessione per il cliente, nell'ambito della quale si condividono strategie, metodi e strumenti per orientare l'attività alla soddisfazione dei bisogni del cliente interno/esterno, comprende il percorso formativo

Il Cliente al primo posto che si prefigge di fornire tecniche per la preparazione di trattative complesse in modo da migliorarne la gestione, controllando i progressi avvenuti e migliorando le capacità personali nella costruzione di possibili accordi.

Uniquet – Il Progetto formativo si prefigge di individuare e sviluppare i giovani talenti provenienti dai vari Paesi in cui ha sede il Gruppo, con l'obiettivo di accrescere le competenze manageriali necessarie a misurarsi con successo nel contesto internazionale di operatività. La formazione finanziata si rivolge esclusivamente ai lavoratori assunti in Italia.

H.R. Core Program – Il Progetto formativo si prefigge di migliorare la conoscenza e la comprensione degli obiettivi e dei processi specifici del modello HR di Gruppo, potenziando nel contempo la rete di relazioni nell'ambito della famiglia professionale.

Formazione Linguistica – Il programma didattico prevede il miglioramento delle quattro abilità linguistiche (comprendere, parlare, leggere e scrivere), del lessico specifico, della conoscenza ed utilizzo delle strutture grammaticali. Le figure professionali coinvolte sono figure di Rete, di Governance o appartenenti alle Società del Gruppo UniCredit che utilizzano frequentemente la lingua nella loro quotidianità lavorativa. Si articola in 4 moduli e utilizza la metodologia FAD – Formazione A Distanza:

Business English E-Learning (40 ore E-Learning)

Business English E-Learning and Telephone combined (30 ore E-Learning + 10 ore telefono)

Business English E-Learning and Workshop combined (30 ore E-Learning + 15 ore workshop)

Business German E-Learning and Telephone combined (30 ore E-Learning + 10 ore telefono)

Con particolare attenzione all'ambito di Business English, il corso si pone l'obiettivo di sviluppare la conoscenza della lingua inglese ad un ritmo sostenuto e di potenziare gli aspetti chiave relativi al livello B1/B2. I livelli a cui la piattaforma e-learning è dedicata potranno beneficiare di un contenuto formativo composto da filmati, news, game, etc. personalizzati anche sul contesto di UniCredit per favorire l'apprendimento della lingua utilizzata nel proprio contesto lavorativo.

General English per ipo/non vedenti – I colleghi ipo/nonvedenti sono spesso impiegati ai centralini delle sedi del Gruppo e frequentemente ricevono telefonate in lingua inglese. Migliorare la loro abilità nella comprensione della lingua inglese non solo facilita il loro lavoro ma favorisce la loro integrazione multinazionale. Il progetto è la naturale continuazione delle precedenti edizioni, il corso si svolgerà in aula, in modalità one-to-one, con ausilio di materiale audio.

Corso di scrittura in Italiano per sordi – Blended (Email & aula virtuale) – Il progetto è nato con l'obiettivo di rafforzare l'autonomia dei colleghi sordi del Gruppo Unicredit nell'utilizzo quotidiano della lingua italiana scritta sul lavoro, per favorire la comunicazione, l'interazione e la collaborazione, nella consapevolezza che per alcuni di loro la lingua madre è la "Lingua dei segni" (LIS) e solo come seconda lingua utilizzano l'italiano. Il corso si svolgerà in modalità blended:

– 15 ore di formazione a distanza tramite email

– 15 ore di aula virtuale.

Il corso sarà preceduto da un test di verifica del livello di conoscenza della scrittura e lettura in lingua italiana e ogni partecipante avrà in dotazione un libro di testo e/o una dispensa, appropriati al suo livello. La parte d'aula verrà organizzata in modo virtuale a seconda delle esigenze logistiche, lavorative o personali dei partecipanti attraverso il sistema di video comunicazione interno di Unicredit.

Pari Opportunità' – Il progetto è composto da 3 Moduli:

Leadership Lab – che indaga le caratteristiche degli stili della leadership di genere, quella maschile e quella femminile, e si interroga sui diversi profili caratteristici dell'una e dell'altra leadership.

Personal Leadership Lab – per risorse appartenenti alle Organizzazioni Sindacali, è anch'esso un progetto di Development Center delle carriere femminili. Il workshop, rivolto a uomini e donne, parte dal presupposto che *il talento non ha genere, ma che anche il genere ha talenti diversi* che richiedono di essere riconosciuti nella pratica e di essere valorizzati attraverso la consapevolezza di sé e dell'apporto reciproco.

Integrazione emotiva tra maschile e femminile sul lavoro – per risorse appartenenti alle Organizzazioni Sindacali, si basa sulla convinzione che solo attraverso il confronto e il dialogo con la differenza, uomini e donne costruiscono le rispettive identità e si possono reciprocamente apprezzare nella misura in cui sono coscienti e consapevoli di sé e sanno valorizzare le loro specificità.

Diversity Management – Il progetto è composto da 3 moduli:

Disability management (formazione a distanza) – Si propone di far maturare ai partecipanti le competenze di base per poter contribuire effettivamente, ciascuno nei propri ruoli e all'interno dei team di assegnazione, ad una più efficace relazione con le persone con disabilità, siano esse colleghi o clientela.

Dialoghi nel buio – Si propone di sensibilizzare professional e specialisti alle problematiche delle disabilità visive, attraverso la sperimentazione e un'esperienza "reale" di cecità in una struttura dedicata.

Disability management per referenti si propone di sensibilizzare i destinatari, responsabili e coordinatori dei collaboratori con disabilità, ad una gestione improntata alla massima valorizzazione e partecipazione alla vita aziendale.

Gestione Stress Lavoro Correlato – Replica dei corsi Il team leader fra spinta ai risultati e responsabilità verso i collaboratori rivolto ai responsabili di team e Followership: essere membri di un team rivolto ai collaboratori per 120 risorse;

Il modulo Lavorare senza stress: parliamone in e-learning nasce dall'approfondimento dei risultati della ricerca sui fattori di Stress Lavoro Correlato, anche sulla base delle indicazioni rivenienti dal Laboratorio "*Organizational well being Training*" (LLC e Commissione Bilaterale) che si proponeva di impostare linee di progettazione

formativa in materia di costruzione del Benessere organizzativo e individuale.

L'ultimo modulo del percorso è Train the trainer: stress e lavoro in organizzazioni complesse.

Dalla Responsabilità Sociale alla Sostenibilità – Replica corso in aula per 170 risorse, la giornata vuole essere non mera attività informativa ad enunciazione della Responsabilità Sociale d'Impresa, bensì l'esemplificazione di come tale principio, se correttamente applicato, porti alla Sostenibilità, d'Impresa e di Sistema.

CSR in action – E' un workshop che si pone l'obiettivo, a partire dall'analisi delle problematiche relative alla diffusione e consolidamento all'interno dell'impresa dei valori aziendali e del modello di sostenibilità adottato, di arrivare all'elaborazione di documenti condivisi sulla realizzazione di iniziative "progettando linee guida ed esplorando piste progettuali" di iniziative nei territori.

Education Technology per l'aula e oltre l'aula – Modulo specialistico riservato a Lifelong Learning Center e alla Commissione Tecnica Formazione Finanziata per l'esplorazione di altre metodologie didattiche oltre l'aula.

Rispetto alle attività formative che partiranno a breve le strutture sindacali territoriali sono impegnate a verificare e monitorare gli aspetti qualitativi e quantitativi.

A tal proposito evidenziamo ancora una volta l'aspetto strategico degli E-learning point, posti di lavoro dedicati alla formazione, che abbiamo ottenuto e che dobbiamo mantenere in efficienza per l'utilizzo da parte dei lavoratori che ne facciano richiesta. Rammentiamo che la gestione e la responsabilità di tali E-Learning Point è in capo agli H.R.B.P. a cui bisogna rivolgersi per conoscerne l'ubicazione ed esserne autorizzati all'utilizzo. Vi esortiamo ad utilizzarli e ad avvisarci nel caso insorgessero difficoltà di qualsiasi tipo.

Le Segreterie di Gruppo

DIRCREDITO FABI FIBA/CISL FISAC/CGIL SINFUB UGL UILCA

Roma 8 Maggio 2013

[Scarica comunicato](#)