

In Roma, 16 marzo 2012

tra

Banca Infrastrutture Innovazione e Sviluppo S.p.A. (di seguito BIIS)

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali DIRCREDITO-FD, FABI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, UIL CA di BIIS

premesso che

- con l'accordo interconfederale 8 gennaio 2008, sulla base della facoltà riconosciuta dall'art. 118, Legge 388/2000, è stato costituito il Fondo paritetico interprofessionale aziendale per la formazione continua del credito e delle assicurazioni, denominato "Fondo Banche Assicurazioni" (di seguito "Fondo");
- il "Fondo" opera in favore delle imprese dei settori creditizio ed assicurativo ad esso aderenti e dei loro dipendenti, al fine di favorire la qualificazione professionale dei lavoratori, lo sviluppo occupazionale e la competitività delle imprese medesime, attraverso il finanziamento di piani formativi aziendali, territoriali, settoriali e individuali, concordati tra le Parti Sociali;
- l'Avviso 1-2012 "Piani aziendali, settoriali e territoriali", pubblicato dal "Fondo" il 2/12/2011, intende sostenere e finanziare iniziative finalizzate all'erogazione di formazione continua mediante piani aziendali, settoriali e territoriali;

e considerato che

- presso BIIS le Parti hanno esaminato il progetto formativo intitolato "Progetto BIIS: Il potenziamento delle competenze" che è parte integrante del Piano Formativo di Gruppo "Riqualficazione professionale e potenziamento delle competenze. Linee di sviluppo nel Gruppo Intesa Sanpaolo" e di cui la Capogruppo Intesa Sanpaolo è soggetto presentatore al "Fondo";
- in esito all'esame di cui al punto precedente, le Parti ritengono il progetto formativo allegato al presente accordo finalizzato allo sviluppo e all'accrescimento delle competenze professionali del personale coinvolto e alla valorizzazione del capitale umano presente in azienda orientandone e promuovendone lo sviluppo;
- essendo il progetto formativo in parola conforme alle prescrizioni regolamentari di cui all'Avviso 1-2012, le Parti hanno deciso di attivarsi per richiedere la fruizione dei finanziamenti previsti dal "Fondo" con il predetto Avviso;

si conviene quanto segue

1. la premessa forma parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. sussistono tutte le condizioni affinché BIIS presenti istanza al "Fondo" per ottenere il finanziamento del progetto formativo "Progetto BIIS: Il potenziamento delle competenze";
3. l'allegato Piano Formativo, articolato in attività di aula, dedicato a 169 dipendenti di BIIS, costituisce parte integrante del presente Accordo e risulta coerente con gli indirizzi e le finalità specifiche del "Fondo";

Banca Infrastrutture Innovazione e Sviluppo SpA  
Il Responsabile Personale e Organizzazione ,

*Antonella Mancini*

DIRCREDITO-FD  
Dirigente R.S.A.  
*Annalisa Mari*

FISAC/CGIL  
Dirigente R.S.A.  
*Beatrice Barigelli*

FABI  
Dirigente RSA  
*Marco Mutti*

UIL C.A.  
Dirigente R.S.A.  
*Stefania Salvi*

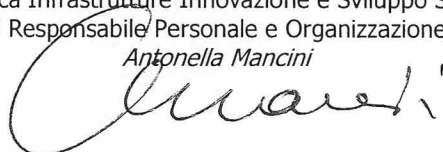
FIBA/CISL  
Dirigente R.S.A.  
*Claudio Franchi*

4. in coerenza con quanto previsto dal "Fondo" si prevede - entro il mese di dicembre 2012 - una specifica sessione di verifica sul piano presentato. Successivamente e a richiesta, si terranno specifiche sessioni di verifica periodica, di massima semestrali, nel corso delle quali è congiuntamente analizzato l'andamento del piano formativo.

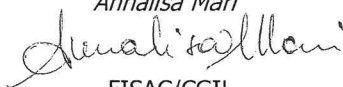
Le Parti si impegnano a proporre ed analizzare ulteriori iniziative formative indirizzate alle varie figure professionali operanti in BISS, anch'esse finalizzate all'acquisizione ed all'accrescimento di tutte le competenze necessarie per la migliore copertura del ruolo assegnato.

Banca Infrastrutture Innovazione e Sviluppo SpA  
Il Responsabile Personale e Organizzazione

*Antonella Mancini*



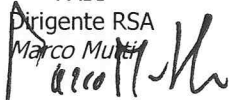
DIRCREDITO-FD  
Dirigente R.S.A.  
*Annalisa Mari*




FISAC/CGIL  
Dirigente R.S.A.  
*Beatrice Barigelli*



FABI  
Dirigente RSA  
*Marco Mura*



UIL C.A.  
Dirigente R.S.A.  
*Stefania Salvi*



FIBA/CISL  
Dirigente R.S.A.  
*Claudio Franchi*



---

## PROGETTO BIIS: Il Potenziamento delle competenze

BIIS, nell'ambito del Gruppo ISP, si caratterizza per specificità di business e clientela gestita, estensione del mercato ed attenzione alle esigenze formative di tutti i collaboratori, rispetto ai quali si vuole avviare un piano di potenziamento delle competenze distintive per l'azienda.

Il nuovo contesto richiede ulteriori e ancora più sofisticate competenze "di mestiere" che sostengano la implementazione della strategia, il posizionamento dell'azienda e l'orientamento alla produzione di valore e alla qualità del servizio interno ed esterno.


E' di prioritario rilievo strategico, a fronte dello scenario in rapida evoluzione interna ed esterna, sostenere un forte investimento formativo per ampi numeri di popolazione interna, nella prospettiva d' incrementare il valore delle persone e dell'azienda.

Questi progetti formativi hanno l'obiettivo di sostenere l'investimento nelle competenze aziendali e nei comportamenti individuali per rendersi responsabilmente proattivi in una dimensione di squadra e di rete. Il risultato finale, la generazione di valore in azienda, ha origine infatti a partire dal valore e dal contributo individuale.

Il percorso formativo di seguito presentato risponde a questi obiettivi strategici. I corsi hanno un taglio laboratoriale e applicativo per consentire l'applicazione e la "messa in campo" degli apprendimenti d'aula finalizzati alla produzione di risultati di valore.

Per la prima volta questo contesto organizzativo introduce un format di apprendimento di nuovissima costituzione dedicato al potenziamento della leadership femminile.

BIIS si orienta verso i temi di apprendimento più innovativi e sperimentali, anche rispetto ai contesti aziendali internazionali, con il progetto dei laboratori sul tema della qualità del servizio tramite un rinnovato approccio al cliente esterno ed interno e la costruzione di network professionali all'interno dell'organizzazione.

  
Sergio Alliani  
PAB  
TU

## OBIETTIVI GENERALI

- *POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE AZIENDALI CHIAVE E DEI COMPORTAMENTI INDIVIDUALI FINALIZZATI ALLA GENERAZIONE DI VALORE AZIENDALE E PERSONALE*
- *FORMULAZIONE DI PROPOSTE E SOLUZIONI FINALIZZATE A GENERARE VALORE IN UNA PROSPETTIVA DI PROPOSTA E SCAMBIO AGITO CON IL MANAGEMENT DI BIIS.*
- *POTENZIAMENTO DELLA DIMENSIONE DEL NETWORKING AZIENDALE e DELL'INTEGRAZIONE DEI PROCESSI INTERFUNZIONALI IN UNA DIREZIONE DI "RETE" E DI SPINTA ALL'INNOVAZIONE CONTINUA PER LA QUALITA' DEL SERVIZIO.*

## IL PROGRAMMA:

1. Kick off: **"GENERARE VALORE"**  
-0,5 G
2. Primo modulo: **"AGIRE IL VALORE"**  
-1 G.
3. Secondo modulo: **"AGIRE IL VALORE: LE DIVERSITA' PROFESSIONALI PER INCREMENTARE VALORE"**  
- 1 G.
4. Chiusura del percorso: **"RISULTATI DI VALORE"**  
-1 G
5. Modulo di approfondimento tematico: **"DALLA QUALITA' DEL SERVIZIO ALLA QUALITA' DEL LAVORO"**  
-1 G.
6. Modulo di approfondimento tematico: **"EMPOWERMENT AL FEMMINILE"**  
-2 GG

The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is a cursive name that appears to be 'Sara'. The middle signature is also cursive and appears to be 'Sara Altamirani'. The signature on the right is a stylized, blocky monogram that looks like 'AB'.



## DESTINATARI DELL'INIZIATIVA DEI MODULI 1.2.3.4

TOTALE COMPLESSIVO			
SOCIETA'	Femmine	Maschi	Totale
BIIS	50	50	<b>100</b>

### ARTICOLAZIONI DIDATTICHE

#### **Modulo 1: GENERARE VALORE**

Modalità di erogazione: AULA

Durata in ore 9.30-13.30

EROGAZIONE: MAGGIO-GIUGNO 2012

PARTECIPANTI: 100 BIIS

N. edizioni previste: 1 EDIZIONE

Descrizione dei contenuti del modulo

- Introduzione al percorso formativo 2012
- Pillola formativa sul tema "Come generare valore oggi"
- Esercitazione finalizzata all'interazione con i partecipanti
- Interventi dei partecipanti, domande e chiarimenti
- Prossimi passi

Descrizione dell'attività di monitoraggio e valutazione:

Questionario di fine corso, richiesta commenti e twitter nell'ambiente dedicato



---

## Modulo 2: **AGIRE IL VALORE**

Modalità di erogazione: Aula

Durata in ORE: 1 Giornata con orario 9-17.30 e intervallo 13-14

EROGAZIONE: giugno-dicembre 2012

PARTECIPANTI: 100

N. edizioni previste: 6

Descrizione dei contenuti del modulo

- Generazione di valore attraverso il lavoro sulla qualità del servizio interno ed esterno
- Invisible touch: cosa è e come agirlo nei contesti organizzativi per sviluppare il valore
- I driver del cambiamento: qualità del servizio interno ed esterno, integrazione sui processi interfunzionali, alimentazione del valore dell'azienda attraverso la rapidità, la proattività e la responsabilità individuale
- Il contributo individuale e del team al risultato, al business, alla strategia dell'azienda (prima parte)
- Le competenze chiave, specifiche e trasversali, sulle quali investire (prima parte)
- Proposte di azione individuali
- Proposte di azione del gruppo di partecipanti

Descrizione dell'attività di monitoraggio e valutazione:

Questionario di fine corso, richiesta commenti e twitter, con lavoro a distanza nell'ambiente dedicato

## Modulo 3: **AGIRE IL VALORE: LE DIVERSITÀ PROFESSIONALI PER INCREMENTARE VALORE**

Modalità di erogazione: Aula

Durata in ORE: 1 GIORNO con orario 9-17.30 e intervallo 13-14

EROGAZIONE: gennaio-marzo 2013

PARTECIPANTI: 100

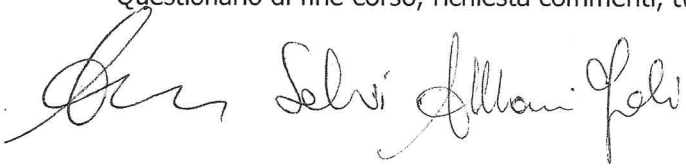

N. edizioni previste: 6

Descrizione dei contenuti del modulo

- Come orientare la diversità delle famiglie professionali interne all'azienda alla creazione di valore e alla qualità del servizio interno ed esterno
- Come integrare le diversità intergenerazionali, di genere e culturali per finalizzarle alla strategia dell'azienda e alla produzione di risultati di valore
- Come le professionalità emergono al meglio nei contesti organizzativi che valorizzano la diversità attraverso piani e azioni concrete e la orientano alla produzione di valore
- Il contributo individuale e del team al risultato, al business, alla strategia dell'azienda (seconda parte)
- Le competenze chiave, specifiche e trasversali, sulle quali investire (seconda parte)
- Proposte di azione individuali
- Proposte di azione del gruppo di partecipanti

Descrizione dell'attività di monitoraggio e valutazione:

Questionario di fine corso, richiesta commenti, twitter e lavoro a distanza nell'ambiente dedicato

 <sup>4/8</sup> BB 

---

**Modulo 4: RISULTATI DI VALORE**

Modalità di erogazione: Aula

Durata in ORE: 9.30-13.30

EROGAZIONE: aprile - maggio 2013

PARTECIPANTI: 100

N. edizioni previste: 1

- I risultati dagli apprendimenti e dal vissuto esperienziale che il percorso d'aula ha innescato: sintesi del percorso con le proposte di azione
- Le testimonianze dei partecipanti e il feed-back di BIIS
- Pillola formativa sul tema "Le organizzazioni per un futuro di valore"
- Il contributo individuale e del team al risultato, al business, alla strategia dell'azienda
- Le competenze core e trasversali sulle quali investire nel 2013 alla luce della strategia

*Dr. Silvio Allmon Felici BB* 

## DESTINATARI DELL'INIZIATIVA DEL MODULO 5

TOTALE COMPLESSIVO			
SOCIETA'	Femmine	Maschi	Totale
BIIS	21	29	<b>50</b>

### Modulo 5: **DALLA QUALITA' DEL SERVIZIO ALLA QUALITA' DEL LAVORO**

Modalità di erogazione: Aula

Durata in ORE: 9-17.30 con intervallo 13-14

EROGAZIONE: novembre 2012-febbraio 2013

PARTECIPANTI: 50

N. edizioni previste: 3

#### Descrizione dei contenuti del modulo

- Come l'orientamento al cliente impatta sulla qualità del servizio e la produzione di valore aziendale: casi aziendali, dati quantitativi e qualitativi nelle realtà che contano
- Cos'è e come si traduce il nuovo orientamento ai clienti esterni ed interni in BIIS
- Come i processi interfunzionali di BIIS sostengono l'impatto e la relazione con i clienti esterni ed interni
- I nuovi driver comportamentali e organizzativi che guidano l'approccio al cliente in BIIS
- Uno sguardo a 360°: clienti attuali e clienti potenziali, clienti esterni e clienti interni per BIIS
- Il networking aziendale e professionale
- Le nuove tendenze internazionali sul tema del cliente e della qualità del servizio, con casi di best practices
- Come si può perseguire la qualità del lavoro attraverso la qualità del servizio
- Esercitazioni individuali, di piccolo gruppo e in plenaria con simulazioni di role-playing situazionali

#### Descrizione dell'attività di monitoraggio e valutazione:

Questionario di fine corso, richiesta commenti, twitter e lavoro a distanza nell'ambiente dedicato





## DESTINATARI DELL'INIZIATIVA DEL MODULO 6

SOCIETA'	TOTALE COMPLESSIVO		
	Femmine	Maschi	Totale
BIIS	47	0	<b>47</b>

### Modulo 6: **EMPOWERMENT AL FEMMINILE**

Modalità di erogazione: Aula

Durata in ORE: 2 giornate con orario 9-18 e intervallo 13-14

EROGAZIONE: settembre 2012- marzo 2013

PARTECIPANTI: 47

N. edizioni previste: 3

- Sviluppare le competenze di leadership al femminile e supportarne l'acquisizione
- Motivare ad intraprendere un percorso in crescita, superando le convinzioni limitanti
- Aumentare la self-confidence individuale e la consapevolezza del proprio potenziale
- Introduzione al tema identità e il ruolo del lavoro nell'evoluzione identitaria
- Il maschile e il femminile nel contesto lavorativo
- La motivazione al femminile e gli elementi della motivazione al femminile
- Identità femminile e maternità: quadrare il cerchio
- Condivisione di strategie individuali
- Le difficoltà femminili ad autovalutarsi; il ruolo del feedback: come imparare ad utilizzarlo
- L'organizzazione come cultura: uno schema di lettura del genere nei contesti lavorativi
- Le interazioni tra le attese individuali e la dimensione organizzativa: gli scambi possibili

*Dr. Silvia Allam Feltr BB* 

**TOTALE PARTECIPANTI DEL PROGETTO BIIS:**

TOTALE COMPLESSIVO			
SOCIETA'	Femmine	Maschi	Totale
BIIS	91	78	<b>169</b>

*Dr. Silvio Alliani Feli BB* 