



Commissione Tecnica Paritetica di Gruppo per la Formazione Finanziata

Bando 1/2007

La Commissione Tecnica per la Formazione Finanziata ha concluso i propri lavori, in relazione al presente Bando For.Te., per i Piani Formativi a valenza trasversale dandosi atto che :

UniCredit, quale Capogruppo, ha progettato 4 Piani formativi rivolti ai dipendenti delle Aree Professionali e Quadri Direttivi del Gruppo denominati:

1. **Learning focal point**
2. **Pink learning focal point**
3. **Previdenza integrativa**
4. **Business & Social Education 2**

Learning focal point – Prevede l'erogazione di percorsi formativi per la formazione di formatori interni part time da impiegare nelle attività formative di riconversione legate al processo di integrazione in atto con le aziende del gruppo ex Capitalia. Propone un programma di coinvolgimento, della struttura organizzativa di aziende in fase di ristrutturazione, volto all'impiego di lavoratori (di preferenza **over 45 anni**) con un pregresso e significativo percorso di lavoro, nella formazione dei colleghi in transito verso nuovi mestieri e nuovi contenuti di attuali mestieri. Detto piano si articola in 3 distinti progetti formativi:

- FORMATORI A TUTTO TONDO,
- TUTOR BASE,
- TUTOR AVANZATO.

Pink learning focal point - Il piano ricalca interamente l'impostazione del precedente, tuttavia, nell'ambito della specializzazione del piano, il programma di coinvolgimento della struttura organizzativa di aziende in fase di ristrutturazione, è volto alla costruzione di formatori interni part time in prevalenza (**almeno il 60%**) attinti dall'insieme **delle lavoratrici** di queste aziende. Tali Lavoratrici, opportunamente formate, saranno quindi impiegate nella formazione di altri lavoratori e lavoratrici, dell'azienda di appartenenza, in transito verso nuovi mestieri e nuovi contenuti di attuali mestieri. Detto piano si articola in 3 distinti progetti formativi:

- FORMATORI A TUTTO TONDO,
- TUTOR BASE,
- TUTOR AVANZATO.

Previdenza integrativa - In conseguenza dell'importanza che per ogni lavoratore riveste il futuro previdenziale, il gruppo e le OO.SS. vengono a determinazione sull'investire in una importante iniziativa formativa rivolta a costruire **squadre di facilitatori interni** e informatori/consulenti interni destinati informare i lavoratori delle aziende del gruppo in modo capillare, chiaro e puntuale sulle coperture che potranno attendersi dai vari pilastri previdenziali.

Gran parte dei facilitatori verrà, infatti, **tratta dai ranghi delle OO.SS.** e su ancora più larga scala sarà il contributo delle OO.SS. in termini di partecipazione di lavoratori destinati ad integrare le proprie competenze con quelle di informatore previdenziale interno. Con il presente piano si intende inoltre garantire la possibilità di ricambio generazionale nell'ambito degli organismi di gestione ed indirizzo dei fondi aziendali con personale in servizio. Con questo piano viene colta in pieno **l'opportunità di realizzare in partnership tutto il ciclo produttivo di formazione su un tema negoziale quale la previdenza integrativa dei lavoratori** fino ad arrivare all'utilizzo dell'output (facilitatore previdenziale informatore/consulente previdenziale interni) in attuazione del tema negoziale stesso. Detto piano si articola in 4 distinti progetti formativi:

- I MAGNIFICI CENTO,
- LABORATORIO PREVIDENZA,
- GLOSSARIO PREVIDENZA,
- COMUNICARE PREVIDENZA.

Business & Social Education 2 – Prevede sia l'erogazione di percorsi formativi incentrati sulle Pari Opportunità - volti a dispiegare un importante valore di lungo periodo per l'azienda oltre che di valore sociale ancora per l'azienda e per i lavoratori stessi.- che il rafforzamento del processo di sviluppo della Partnership tra aziende e OO. SS. in tema di formazione, investendo nei **laboratori di concertazione**. Questo piano agisce sulla leva formativa per:

a) equalizzare le competenze in tema di Pari Opportunità (P.O.) tra lavoratori per far conseguire agli stessi le conoscenze che sono prerequisito per evolvere le P.O. da enunciato di principio a proposta di insieme concertato di azioni positive;

b) ottenere una "massa critica" di facilitatori interni (tra i quali numerosi rappresentanti dei lavoratori) quale premessa alla impostazione di reti di circolazione delle proposte e delle esperienze di formazione concertata tra aziende del gruppo;

c) elevare nei lavoratori le capacità di ascolto e di superamento delle barriere di genere con l'intendimento di maturare le attitudini fondamentali utilizzabili anche per integrare culture diverse che caratterizzano il contesto multinazionale del gruppo;

d) aiutare i lavoratori a rielaborare una strategia individuale di sviluppo professionale nel gruppo in un contesto evolutivo connesso ai processi di integrazione in atto, migliorando le rispettive capacità individuali di ridefinire un efficace e soddisfacente strategia di occupabilità nell'ambito del gruppo ed abituarli a rivalutare e rileggere le proprie competenze e potenzialità in tale nuovo contesto. Detto piano si articola in sei distinti progetti formativi:

- LABORATORIO PARI OPPORTUNITÀ,
- RESPONSABILI DI LAVORATORI DISABILI ,
- ASSERTIVITÀ E AUTOSTIMA AL FEMMINILE,
- LEADERSHIP DEL FEMMINILE,
- STRATEGIE DI SVILUPPO INDIVIDUALI,
- LABORATORIO CONCERTARE FORMAZIONE.