

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 14 novembre 2012 alle ore 10.00 si sono incontrate, dietro regolare convocazione:

Banca Intermobiliare di Investimenti e Gestioni S.p.A. (di seguito "Banca") rappresentata dal Responsabile della Direzione Risorse Umane Dott. Michele Barbisan, assistito da Silvia Benedetti

e

le RSA rappresentate dai Signori:

Sig. Fabio Baldini della Segreteria FABI;

Sig.ra Susy Marucco della Segreteria FISAC CGIL;

PREMESSO

- Che è da tempo in corso un approfondimento sulle problematiche relative alle dinamiche anagrafiche dei dipendenti del Gruppo Veneto Banca, al fine di studiare e predisporre interventi volti a valorizzare le esperienze presenti nelle aziende e a favorire l'interscambio intergenerazionale in termini di conoscenze e cultura;
- che il Fondo FBA ha di recente emanato l'Avviso 2-2012 espressamente dedicato alla fascia di dipendenti che hanno compiuto (o prossimi a compiere) 55 anni di età;
- che tale Avviso riguarda il finanziamento di azioni formative *finalizzate all'aggiornamento, allo sviluppo e alla riqualificazione dei lavoratori e delle lavoratrici over 55, per valorizzarne le competenze e rafforzarne le capacità motivazionali nel contesto aziendale;*
- che in sede di valutazione dei Piani formativi presentati al finanziamento a valere sull'Avviso 2-2012, lo stesso Fondo (attraverso la previsione di meccanismi di attribuzione di punteggi più elevati) tenderà a privilegiare quei Piani che siano preceduti da specifiche attività di ricerca propedeutiche alla progettazione e alla presentazione di attività formative;
- che gli obiettivi della ricerca (realizzata da soggetti in possesso di requisiti specifici e certificati) dovranno essere focalizzati sulla *rilevazione e la definizione delle problematiche e dei fabbisogni formativi dei dipendenti over 55;*

TUTTO CIO' PREMESSO

LE PARTI DICHIARANO E CONVENGONO CHE:

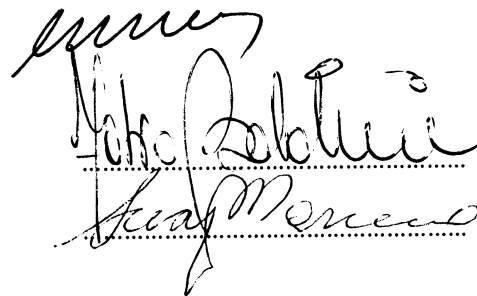
- la premessa forma parte integrante e sostanziale del presente verbale di accordo;
- sarà realizzata una specifica attività di ricerca focalizzata sul segmento dei dipendenti prossimi al compimento (o che hanno già compiuto) 55 anni di età presenti all'interno delle seguenti aziende del Gruppo: Veneto Banca S.c.p.a., BancApulia S.p.a., Carifac S.p.A e Banca Intermobiliare.
- la ricerca è affidata alla Società SCS Azioninnova Consulting. che risulta in possesso dei requisiti richiesti dal Fondo FBA;
- la ricerca si svolgerà nel periodo novembre 2012 - marzo 2013 secondo l'articolazione rappresentata nell'allegato al presente Accordo;
- la ricerca, dati gli obiettivi scientifici riportati nel sopramenzionato allegato, produrrà come risultato finale l'identificazione delle linee guida che saranno seguite nella progettazione di un Piano Formativo



organico ed interaziendale, che coinvolgerà tutte le Banche del Gruppo citate in precedenza, e che sarà rivolto a dipendenti "over 55" secondo la definizione contenuta nell'Avviso 2-2012 di FBA;

- il Piano Formativo predisposto, previo confronto tra le Parti, sarà oggetto di presentazione al Finanziamento a valere sull' Avviso 2-2012 di FBA, secondo le modalità ed i tempi ivi stabiliti.

Banca Intermobiliare S.p.A.
IL RESPONSABILE DELLA DIREZIONE RISORSE UMANE
Dott. Michele Barbisan

Handwritten signature of Michele Barbisan in black ink, written over a dotted line. The signature is stylized and cursive.

Le RSA

Sig. Fabio Baldini Segreteria FABI

Sig.ra Susy Marucco Segreteria FISAC CGIL

Obiettivi

- Il progetto nel suo complesso si pone l'obiettivo di valorizzare la seniority del personale over 55 in relazione alle loro potenzialità, attraverso:
 - La rilevazione dei bisogni, delle attitudini, competenze e motivazioni
 - La definizione di un Piano per la realizzazione di azioni formative e motivazionali che siano indirizzate alle persone in modo adeguato, realmente tarate sui fabbisogni e sulle potenzialità espresse dalle persone
 - L'individuazione di indicatori di monitoraggio e valutazione del percorso svolto
- Il progetto si propone inoltre di iniziare a creare un contesto favorevole, che renda massima l'utilità del percorso,




Approccio alla ricerca

- La ricerca rappresenta sia un momento di rilevazione e di raccolta di informazioni per l'azienda, ma anche un momento informativo e di creazione di consapevolezza per tutta la popolazione aziendale
- Una corretta e trasparente comunicazione dell'iniziativa e un adeguato ritorno dell'informazione, rappresenta quindi una parte importante per l'efficacia dell'intervento
- La ricerca si sviluppa in **tre fasi di lavoro**, che si possono così sintetizzare:

1 **Progettazione delle metodologie di rilevazione** sulla base degli obiettivi di Veneto Banca. Si avviano le attività di comunicazione e coinvolgimento su tutta la popolazione aziendale

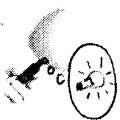
2 **Raccolta delle informazioni**, con un approccio integrato rispetto agli ambiti oggetto di indagine e agli strumenti utilizzati

3 **Elaborazione del Piano di Azione**, comprensivo delle azioni formative/motivazionali ed eventuali interventi organizzativi. Diffusione dei risultati alla popolazione



1

Progettazione e lancio



Attività principali

- **Definizione degli obiettivi** della ricerca
- **Definizione del perimetro di popolazione** da includere nella ricerca (numero persone coinvolte, ruoli, variabili anagrafiche, ..)
- **Incontri con il management e oo.ss.** per la condivisione dei questionari e l'introduzione al tema
- **Predisposizione della comunicazione** (contenuto, destinatari, canale, target) e lancio dell'iniziativa



Modalità utilizzate

- **Questionari attendibili:** gli strumenti utilizzati sono stati predisposti in collaborazione con l'Università di Bologna e Risfor e testati su grandi numeri. Sono inoltre questionari **non valutativi** Rif. Tavola 2
- **Perimetro anagrafico allargato:** allo scopo di non creare barriere intergenerazionali, l'indagine viene estesa a differenti fasce di età. Questo accorgimento aiuterà Veneto Banca a comprendere i bisogni della popolazione lungo tutto il ciclo anagrafico, e non solo quello oggetto di intervento

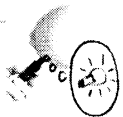
- **Flessibilità nell'utilizzo dei diagnostici:** possono essere somministrati in presenza attraverso ad es. focus group oppure on line, attraverso un cruscotto di ascolto (da definire)



Tempi

Durata indicativa prevista:
3 settimane dall'approvazione della ricerca da parte di FBA

Raccolta e analisi delle informazioni



Attività principali

- **Somministrazione degli strumenti di rilevazione**, che potranno essere compilati sia in forma anonima ma anche attraverso un cruscotto integrato (in entrambi i casi è disponibile una piattaforma SCS) Rif. Tavola 1
- **Elaborazione statistica dei dati.**
I diagnostici consentono sia una mappatura dei fabbisogni sulla popolazione over 55 (e fasce anagrafiche limitrofe), sia una sua clusterizzazione in target, che consente l'individuazione delle azioni più opportune per motivazioni e attitudini riscontrate.
- **Predisposizione della prima sintesi delle principali evidenze emerse.**
Utilizzando un perimetro anagrafico allargato*, si potrà comprendere quanto le azioni proposte abbiano carattere di specificità o trasversalità.



Modalità utilizzate

- I questionari utilizzati sono strutturati **per fornire un primo feedback alla persona**, già al termine della compilazione. Questo consente alla persona stessa di divenire più consapevole delle proprie motivazioni e risorse personali. In particolare nella modalità del focus group, al diagnostico potrà seguire un vero e proprio laboratorio di sviluppo orientato a sviluppare consapevolezza e confronto nelle persone
- Questa fase di «auto-analisi» avviene quindi un momento di orientamento fondamentale per la persona, soprattutto nei momenti di cambiamento organizzativo o strategico.

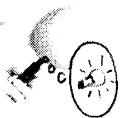


Tempi

Durata indicativa prevista:
5 settimane complessive con partenza al termine della fase 1

* Le categorie di età più riconosciute sono under 35, 35-45, over 55

Restituzione dei risultati



Attività principali

- **Presentazione strutturata dei dati e delle informazioni emersi dall'indagine** con la Direzione del Personale, il Management e le oo.ss.
- **Individuazione dei possibili ambiti di intervento** e degli interventi formativi e motivazionali da attivare, in coerenza con il Piano FBA
- **Diffusione dei risultati e del piano delle azioni a tutta la popolazione aziendale**



Modalità utilizzate

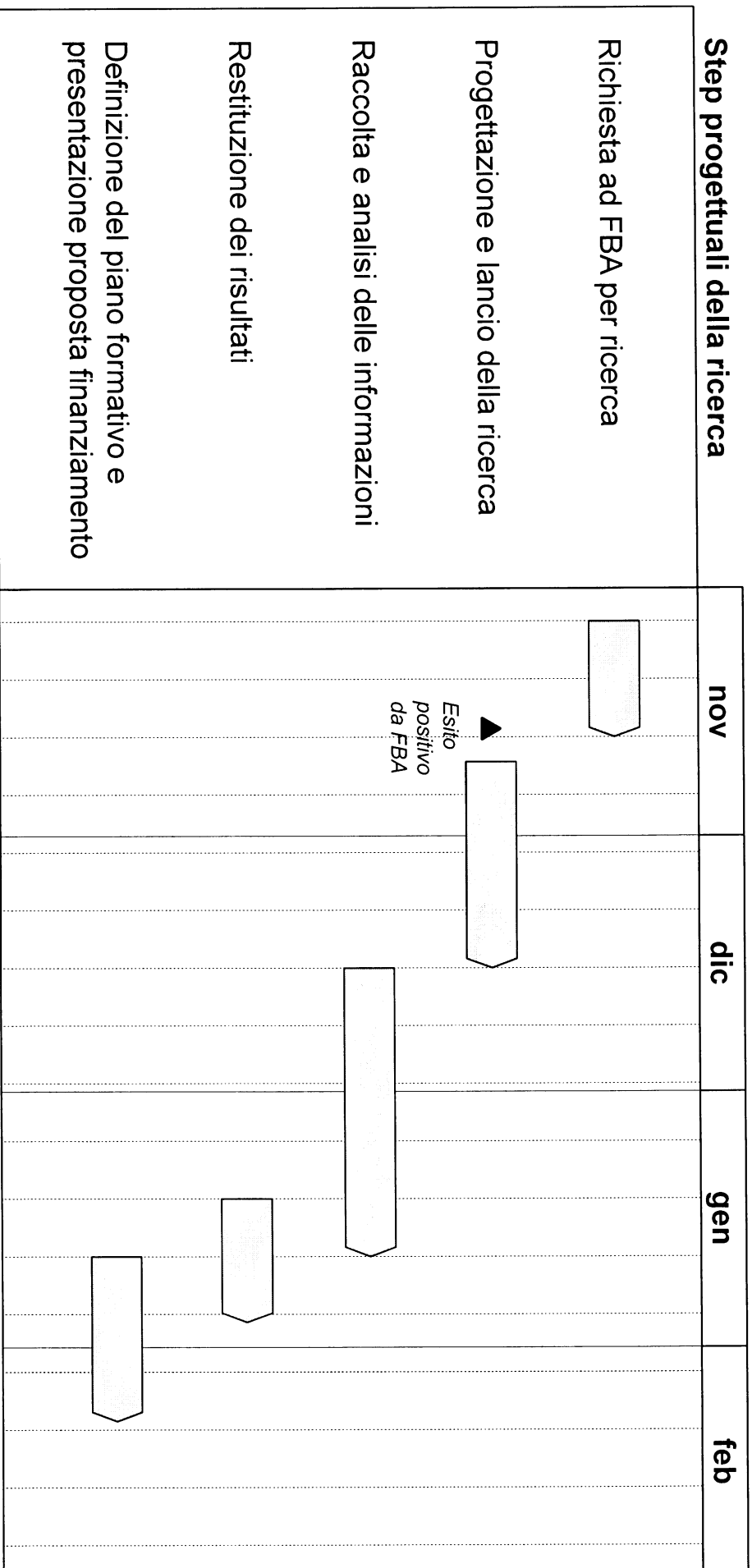
- **Lavoro sul contesto culturale:** un ritorno di informazione sui risultati raggiunti sia al management che alla popolazione aziendale è necessario per iniziare a lavorare sul contesto e sulla cultura di riferimento.
- **Piano di lavoro di medio-lungo termine:** la ricerca, così impostata, consentirà di individuare non solo quelle azioni a cui poter dare risposta attraverso interventi formativi e motivazionali, ma di impostare un piano di azione più a lungo raggio, che possa realmente lavorare sull'age management anche attraverso politiche gestionali adeguate



Tempi

Durata indicativa prevista:
2 settimane complessive

Ipotesi stima tempi attività di ricerca



Handwritten signature

Handwritten signature