

In Milano, 01.04, 2011

tra

Intesa Sanpaolo S.p.A.  
Intesa Sanpaolo Group Services S.c.p.a. (di seguito ISGS)

e

le Segreterie dell'Organo di Coordinamento  
di Intesa Sanpaolo e di ISGS

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 2-2010 "Pari Opportunità", pubblicato dal "Fondo" il 12/7/2010, intende sostenere e finanziare iniziative finalizzate all'erogazione di formazione continua mediante piani aziendali in materia di Pari Opportunità;

e considerato che

- presso Intesa Sanpaolo e ISGS sono costituite le Commissioni miste "Pari Opportunità" che, fin dalla loro attivazione, hanno posto al centro della loro azione propositiva il tema delle diversità nel contesto aziendale;
- nelle riunioni del 7 marzo e del 1° aprile 2011 le Commissioni, focalizzando l'attenzione sulla "diversità di genere" e sulle "diverse abilità", hanno esaminato una serie di proposte anche di carattere formativo, ritenendo proprio la formazione uno strumento essenziale e irrinunciabile per la diffusione di una cultura aziendale in grado di percepire e valorizzare le diversità propriamente intese;
- nel corso delle riunioni del 1° aprile e del 21 aprile 2011 le predette Commissioni, congiuntamente agli Organismi paritetici sulla Formazione di Intesa Sanpaolo e ISGS, hanno esaminato il Piano Formativo

denominato "Il valore della diversità", di cui la Capogruppo Intesa Sanpaolo è soggetto presentatore, costituito da una serie di progetti formativi rivolti al personale di Intesa Sanpaolo e di ISGS;

- in esito all'esame di cui al punto precedente, le Commissioni hanno ritenuto i progetti formativi allegati al presente accordo conformi alle prescrizioni regolamentari e alle linee guida di cui all'Avviso FBA 2-2010 e, anche attraverso la sottoscrizione di un verbale di assenso che si allega al presente Accordo, hanno proposto alle Segreterie di Coordinamento di attivarsi per richiedere la fruizione dei finanziamenti previsti dal "Fondo" con il predetto Avviso;
- le Parti condividono che il Piano Formativo in parola è finalizzato a favorire l'inclusione e l'integrazione del personale diversamente abile nel contesto lavorativo attraverso la valorizzazione e lo sviluppo delle competenze e delle potenzialità, nonché a promuovere la diffusione di modelli e strumenti di gestione delle risorse umane in grado di ottimizzare la vita personale e lavorativa di donne e uomini, obiettivo cui si collega strettamente la diffusione di una cultura di promozione del benessere aziendale, anche in riferimento alle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

si conviene quanto segue

1. la premessa forma parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. sussistono tutte le condizioni affinché Intesa Sanpaolo presenti istanza al "Fondo" per ottenere il finanziamento del Piano Formativo "Il valore della diversità", costituito dai seguenti progetti formativi:  
**Una formazione diversa** – volto a rendere fruibile un'offerta formativa tecnico-professionale, diversificata in funzione dell'attività svolta, a favore di tutto il personale non vedente, ipovedente e non udente, attraverso corsi d'aula debitamente integrati da supporti tecnologici, audiolibri formativi e supporti formativi audio;  
**Nuove frontiere del talento al femminile e della cultura di genere** – attraverso moduli formativi pluritematici complementari tra loro, volti a rafforzare la leadership di genere; promuovere l'empowerment al femminile; diffondere una cultura aziendale basata sul raggiungimento degli obiettivi e non solo sul tempo e sulla presenza, favorendo nel contempo il benessere dei singoli sul luogo di lavoro; facilitare il riconoscimento e il superamento degli stereotipi nel diversity management;
3. l'allegato Piano Formativo, articolato in attività di aula integrata da supporti tecnologici richiesti dalle specificità delle iniziative formative e di interazione con docenti esterni ed interni, dedicato a 685 dipendenti di Intesa Sanpaolo e ISGS (di cui 320 femmine e 365 maschi), costituisce parte integrante del presente Accordo e risulta coerente con gli indirizzi e le finalità specifiche del "Fondo";
4. in coerenza con quanto previsto dal "Fondo" e nell'ambito dei lavori delle Commissioni miste "Pari Opportunità" di Intesa Sanpaolo e ISGS, si prevede - entro il mese di dicembre 2011 - una specifica sessione di informativa sui piani presentati. Successivamente e a richiesta, si terranno specifiche sessioni di informativa periodica, di massima semestrali, nel corso delle quali è congiuntamente analizzato l'andamento del piano formativo.

Le Parti si impegnano a proporre ed analizzare, anche per il tramite delle Commissioni miste "Pari Opportunità", ulteriori iniziative formative indirizzate al personale operante in Intesa Sanpaolo e in ISGS, volte alla promozione e alla diffusione di una cultura aziendale sensibile alle differenze di genere e in grado di percepire e valorizzare le diversità intese nel senso più ampio del termine, di cui ciascun individuo è portatore all'interno della propria organizzazione lavorativa.

# **PIANO FORMATIVO: "IL VALORE DELLA DIVERSITA'"**

## **Progetto: "Una formazione diversa"**

**Durata 12 mesi – data inizio e data fine:** aprile 2011- aprile 2012

### **Coerenza piano**

Il piano presentato si muove nella direzione della valorizzazione delle diversità in Azienda, in particolare si parla di diversità di abilità e di competenze, al fine di favorire lo sviluppo di ciascuna professionalità. La progettazione delle iniziative formative dovrà tenere di conto dei risultati dell'indagine qualitativa condotta tramite l'invio di un questionario a tutti i colleghi con disabilità. Nell'attività di macro e micro-progettazione verrà coinvolto un campione di utenti destinatari della formazione.

### **Obiettivi**

Gli obiettivi delle iniziative formative previste mirano a favorire l'inclusione e l'integrazione dei colleghi diversamente abili nel contesto lavorativo, attraverso la valorizzazione e lo sviluppo di competenze e potenzialità.

Il piano formativo specifico per la popolazione di diversamente abili si inserisce all'interno di una politica di sensibilizzazione al tema disabilità rivolta a tutta la popolazione aziendale e in particolare delle figure del personale, più direttamente coinvolte nella relazione con i colleghi.

### **Descrizione del progetto**

Il progetto si struttura in più iniziative formative destinate ai colleghi con disabilità fisica (non vedenti, ipovedenti, non udenti, disabili motori), appartenenti al gruppo Intesa Sanpaolo. Verranno utilizzati canali e modalità di formazione differenziati (formazione d'aula, a distanza e altri supporti per favorire l'accessibilità alle risorse formative).

### **Impianto complessivo**

La struttura definitiva del piano prende il via da una fase di analisi qualitativa e si sviluppa coerentemente con i risultati emersi.

L'orientamento principale è all'empowerment e alla diversity management, attraverso il potenziamento delle competenze tecniche e relazionali.

### **Risultati attesi**

Favorire la consapevolezza del proprio contributo fattivo alla costruzione di valore aziendale e sviluppo del business. Promuovere l'integrazione della persona all'interno di un contesto relazionale aperto e libero da pregiudizi.

### **Metodologie**

Vengono analizzate in maniera specifica nell'ambito di ciascun modulo.

### **Iniziativa 1: Corsi d'aula per colleghi non vedenti e ipovedenti**

- **Tematica formativa:** Diversity management e Empowerment
- **Modalità:** Aula
- **Durata modulo:** 15 ore (in definizione)
- **Numero edizioni:** 8 edizione
- **Attestazione esiti:** si
- **Tipologia attestazione:** questionario di gradimento
- **Breve descrizione**  
L'iniziativa formativa consiste in 2 giorni d'aula (in definizione) finalizzati al rafforzamento di capacità e competenze professionali e alla conoscenza del contesto aziendale.  
I contenuti su cui l'iniziativa verte:
  - contenuti tecnico-professionali differenziati in base al ruolo ricoperto
  - tecniche di comunicazione
  - aggiornamenti relativi ai cambiamenti organizzativi e strutturali intercorsi all'interno del Gruppo Intesa Sanpaolo
  - lingua straniera
- **Lavoratori coinvolti per ciascuna impresa beneficiaria:** 213 persone del Gruppo (dato da approfondire)
- **Attuatori:** Società formative esterne da definire, in relazione agli specifici contenuti e tematiche. Nella progettazione ed erogazione verranno coinvolti colleghi non vedenti e ipovedenti.

### **Iniziativa 2: Corsi a distanza per colleghi non vedenti e ipovedenti**

- **Tematica formativa:** Diversity management e Empowerment
- **Modalità:** Call conference/Altri supporti tecnologici
- **Durata modulo:** più moduli della durata di circa 1 ora e 30 ciascuno (in definizione)
- **Numero edizioni:** da definire
- **Attestazione esiti:** si
- **Tipologia attestazione:** questionario di gradimento
- **Breve descrizione:**  
L'obiettivo è quello di facilitare l'accesso alle risorse formative di colleghi diversamente abili, al fine di garantire loro una formazione adeguata, su temi tecnico-professionali e trasversali.  
I contenuti su cui l'iniziativa verte:
  - contenuti tecnico-professionali differenziati in base al ruolo ricoperto
  - tecniche di comunicazione
  - aggiornamenti relativi ai cambiamenti organizzativi e strutturali intercorsi all'interno del Gruppo Intesa Sanpaolo

- lingua straniera
- **Lavoratori coinvolti per ciascuna impresa beneficiaria:** 213 persone del Gruppo con disabilità visiva
- **Attuatori:** Società formative esterne da definire, in relazione agli specifici contenuti e tematiche. Eventuale Società di consulenza per sviluppare appositi supporti tecnologici per la comunicazione interattiva a distanza. Nella progettazione ed erogazione verranno coinvolti colleghi non vedenti e ipovedenti.

### **Iniziativa 3: Formazione dedicata attraverso audiolibri e MP3**

- **Tematica formativa:** Diversity management e Empowerment
- **Modalità:** Audiolibri e file in formato mp3
- **Durata modulo:** 6-18 ore
- **Attestazione esiti:** sì
- **Tipologia attestazione:** questionario di gradimento
- **Breve descrizione:**  
L'obiettivo è quello di trasferire i contenuti formativi sotto elencati attraverso strumenti alternativi all'aula per agevolare la formazione di colleghi con esigenze particolari.  
I contenuti:
  - narrativa comportamentale
  - contenuti tecnico-professionali differenziati in base al ruolo ricoperto
  - tecniche di comunicazione
  - lingua straniera
- **Lavoratori coinvolti per ciascuna impresa beneficiaria:** 213 persone del Gruppo con disabilità visiva
- **Attuatori:** Case editrici specializzate nel prodotto e società formative esterne da definire, in relazione agli specifici contenuti e tematiche. Nella progettazione ed erogazione verranno coinvolti colleghi non vedenti e ipovedenti.

### **Iniziativa 4: Corsi d'aula per colleghi non udenti**

- **Tematica formativa:** Diversity management e Empowerment
- **Modalità:** Aula con traduzione nel linguaggio dei segni
- **Durata modulo:** 15 ore (in definizione)
- **Numero edizioni:** 5-7 edizioni
- **Attestazione esiti:** sì
- **Tipologia attestazione:** questionario di gradimento

- **Breve descrizione:**

L'obiettivo è quello di rendere i corsi d'aula fruibili e accessibili anche ai colleghi con disabilità uditiva.

I contenuti dei corsi inclusi nell'iniziativa saranno:

- contenuti tecnico-professionali differenziati in base al ruolo ricoperto
- contenuti comportamentali
- aggiornamenti relativi ai cambiamenti organizzativi e strutturali intercorsi all'interno del Gruppo Intesa Sanpaolo

- **Lavoratori coinvolti per ciascuna impresa beneficiaria:** 117 persone del Gruppo

- **Attuatori:** Società formative esterne da definire, in relazione agli specifici contenuti e tematiche. Servizio di traduzione nel linguaggio dei segni. Nella progettazione ed erogazione verranno coinvolti colleghi non udenti.

## **Progetto: “Nuove frontiere del talento al femminile e della cultura di genere”**

**Durata 12 mesi - data inizio e data fine:** aprile 2011 – aprile 2012

### **Coerenza piano**

Il piano presentato focalizza la **strategia formativa a supporto e per lo sviluppo** delle politiche e delle prassi sulle **differenze di genere** già avviata da Intesa Sanpaolo in questi anni.

La progettazione si colloca in una logica d' **innovazione contenutistica, metodologica e di processo** sia a livello d'impianto complessivo che di singolo modulo.

Il focus prioritario di questi impianti formativi è centrato alla diffusione di una cultura sulla diversità di genere, sull'emersione del talento al femminile e sulla crescente consapevolezza personale nei processi di auto-sviluppo.

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

### **Obiettivi**

I macro-obiettivi di principale riferimento hanno a che vedere con la diffusione di una **cultura aziendale** basata sul raggiungimento degli obiettivi e sul merito e non solo sul tempo e sulla presenza. Si intende attraverso queste specifiche azioni formative **promuovere la diffusione di modelli/strumenti di gestione delle risorse umane** capaci di ottimizzare la gestione della vita personale e lavorativa di donne e uomini.

A questi obiettivi si collega strettamente la diffusione di una **cultura di promozione del benessere** aziendale come valore aziendale.

### **Descrizione del progetto**

Il progetto si sviluppa in quattro **“moduli” formativi pluritematici** rispetto agli obiettivi di Piano con un focus principale dedicato. I moduli sono integrativi e complementari tra loro e coinvolgono popolazione femminile e maschile. Per ciascuno di essi è previsto uno specifico riferimento agli **Assi del Piano**.

### **Impianto complessivo**

Sono stati focalizzati e previsti in relazione alle **coerenze del Piano quattro momenti dedicati e orientati**. L' orientamento specifico è allo sviluppo del tema dell'empowerment e della leadership attraverso le direttrici tematiche sviluppate attraverso la didattica del benessere, della conciliazione e del superamento degli stereotipi. Questo per rendere possibile, anche attraverso l'azione formativa, una rafforzata visione al futuro delle proprie capacità e motivazioni in una prospettiva di progressiva crescita professionale o manageriale.

### **Risultati attesi**

I risultati attesi del piano sono:

- il potenziamento del talento al femminile, della leadership di genere e dell' auto-consapevolezza del proprio potenziale professionale
- 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 modelli/strumenti di gestione delle risorse umane per favorire la conciliazione tra il tempo dedicato alla famiglia e al lavoro e favorire il benessere organizzativo
- riconoscimento degli stereotipi funzionale al loro superamento

## Metodologie

L'evidenza specifica è analizzata nell'ambito di ciascun modulo

### **Iniziativa 1: Leadership LAB/ Laboratorio di rafforzamento della leadership di genere (Asse 3)**

- **Tematica formativa:** Potenziamento della Leadership
- **Modalità:** Aula
- **Durata modulo:** in ore: 15 (2 gg)
- **Numero edizioni:** 12
- **Attestazione esiti:** si
- **Tipologia attestazione:** questionario di gradimento
- **Obiettivi e breve descrizione**
  - Potenziamento della leadership di genere come chiave per rinforzare il proprio stile manageriale e armonizzarlo rispetto alle diverse componenti della vita aziendale e personale.
  - Potenziamento dell' auto-consapevolezza nella propria azione manageriale, del proprio potenziale e della responsabilità individuale nel processo di auto sviluppo
  - Comprensione delle proprie capacità e modalità personali per valorizzare le opportunità e affrontare le minacce dei contesti
  - Confronto sui modelli inclusivi della leadership che integrano l'approccio maschile e quello femminile, per la creazione e la diffusione di una cultura di valorizzazione delle diversità
- **Lavoratori coinvolti per ciascuna impresa beneficiaria:** 90/100 Direttori di Filiale (Uomini e Donne ) di recente nomina/nuovo ingresso nel ruolo o già in posizione in una prospettiva di consolidamento di ruolo
- **Attuatori:** Consulenza esterna (da definire)

### **Iniziativa 2 : Empowerment al femminile (Asse 3)**

- **Tematica formativa:** Empowerment
- **Modalità:** Aula
- **Durata modulo:** in ore: 15 (2 gg)
- **Numero edizioni:** 2
- **Attestazione esiti:** si
- **Tipologia attestazione:** questionario di gradimento
- **Obiettivi e Breve descrizione:**



- Rafforzamento delle proprie capacità personali in una dimensione di orientamento al futuro
- Messa a fuoco delle competenze che servono alle donne in una prospettiva di progressiva crescita professionale o manageriale
- **Lavoratori coinvolti per ciascuna impresa beneficiaria:** 30 risorse femminili del Gruppo Intesa SanPaolo inserite in un percorso di crescita manageriale. Parte delle risorse coinvolte in questa iniziativa apparterrà alla Direzione Internal Audit che ha manifestato interesse per questa tematica
- **Attuatori:** Consulenza esterna (da definire)

### Iniziativa 3: Benessere Organizzativo/ Conciliazione (Asse 1.2)

- **Tematica formativa:** Benessere Organizzativo/ Conciliazione
- **Modalità:** Aula
- **Durata modulo:** in ore: 15 (2 gg)
- **Numero edizioni:** 12
- **Attestazione esiti:** si
- **Tipologia attestazione:** questionario di gradimento
- **Breve descrizione:**
  - Creazione di una cultura d'impresa che valorizzi le diversità (in particolare quelle di genere) al fine di favorire la crescita culturale ed economica dell'azienda
  - Orientare e diffondere una cultura aziendale basata sul raggiungimento degli obiettivi e sul merito e non solo sul tempo e sulla presenza
  - Promuovere la diffusione di modelli/strumenti di gestione delle risorse umane capaci di ottimizzare la gestione della vita personale e lavorativa di donne e uomini
  - Favorire la diffusione di una cultura di promozione del benessere sul luogo di lavoro come valore aziendale
  - Imparare a riconoscere gli stereotipi al fine di un loro superamento
  - Relazionarsi in modo empatico, senza paure o pregiudizi con la diversità attraverso lo sviluppo di una consapevolezza dei reali bisogni e difficoltà dei colleghi diversamente abili.
- **Lavoratori coinvolti per ciascuna impresa beneficiaria:** 180 Specialisti Risorse Umane, appartenenti al mondo HR del Gruppo ISP
- **Attuatori:** Consulenza esterna (da definire)

### Iniziativa 4: Riconoscere e superare gli stereotipi/ Conciliazione (Asse 1.2)

- **Tematica formativa:** Diversity management/ Conciliazione

- **Modalità:** Aula
- **Durata modulo:** in ore: 15 (2 gg)
- **Numero edizioni:** 3
- **Attestazione esiti:** si
- **Tipologia attestazione:** questionario di gradimento
- **Obiettivi e breve descrizione:**
  - Favorire la gestione delle diversità per favorire la crescita culturale ed economica dell'azienda
  - Riconoscere e superare gli stereotipi nel diversity management
  - Promuovere la diffusione di modelli/strumenti di gestione delle risorse umane capaci di ottimizzare la gestione della vita personale e lavorativa di donne e uomini
- **Lavoratori coinvolti per ciascuna impresa beneficiaria:** 45 colleghi del mondo HR del Gruppo ISP (che svolgono l'attività di tutor nel progetto PERmano)
- **Attuatori:** Consulenza esterna (da definire)