

Roma 22 novembre 2010

Spett.le  
**FONDIMPRESA**  
Via della Ferratella in Laterano, 33  
00184 Roma

In data odierna, in seguito allo scambio di informazioni avvenuta tra le parti, il rappresentante legale Dr.ssa Marilena Dalla Patti Procuratore Speciale della società Valtur S.p.A., in qualità di soggetto proponente del Piano Formativo denominato "Ready for excellence!", si è riunito con i Sig.ri Massimo Frattini, Giovanni Pirulli, Alfredo Magnifico e Gabriele Fiorino, rispettivamente in rappresentanza delle OO.SS. FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS UIL per esaminare il Piano formativo da presentare per la richiesta di contributo a valere sulle risorse del Conto Formazione del Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua FONDIMPRESA.

#### PREMESSO CHE

FONDIMPRESA, Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua per le imprese del terziario, riconosciuto dal Ministero del Lavoro con decreto del 28 Novembre 2002 è stato istituito a seguito dell'accordo interconfederale del 18 Gennaio 2002, tra Confindustria, e Cgil, Cisl, Uil;

FONDIMPRESA, in coerenza a quanto previsto dal Regolamento attuativo, promuove Piani formativi, aziendali, territoriali, settoriali o individuali. I piani sono finalizzati al consolidamento e allo sviluppo delle competenze dei lavoratori/lavoratrici per rispondere alle esigenze di occupabilità ed adattabilità e della capacità competitiva delle imprese aderenti;

FONDIMPRESA sviluppa il suo sostegno alla Formazione Continua delle imprese aderenti attraverso due modalità di finanziamento di Piani e Progetti: il "Conto di Sistema" ed il "Conto Formazione";

Valtur Spa, facendo proprio lo spirito e le finalità di tale fondo intende promuovere un Piano Formativo Aziendale, a valere sulle risorse accantonate sul proprio "Conto Formazione", mirato alla valorizzazione ed alla crescita delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori suoi dipendenti, secondo aree di intervento prioritarie collegate allo sviluppo organizzativo ed operativo dell'azienda;

Le OO.SS, già soggetti promotori di FONDIMPRESA, intendono perseguire e promuovere la formazione continua delle lavoratrici e dei lavoratori ed il miglioramento delle condizioni di lavoro di questi ultimi attraverso gli strumenti della contrattazione ordinaria così come di accordi specifici aziendali;

Tutto ciò premesso, il presente documento illustra i termini di realizzazione del Piano formativo, da svolgere con l'accordo delle parti sociali.



## ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI

La Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Valtur Spa si è attivata per analizzare le aree di miglioramento del proprio personale dipendente, in relazione alle esigenze organizzative e produttive nonché ai fabbisogni formativi potenzialmente rilevanti per le lavoratrici ed i lavoratori dell'azienda in relazione alle esigenze di competitività espresse dal mercato di riferimento dell'azienda e, più in generale, dal Mercato del Lavoro.

Da tale analisi si evince che le aree prioritarie di miglioramento individuate, intese sia come sviluppo del patrimonio di competenze aziendali sia come sviluppo del patrimonio di competenze dei singoli lavoratori, sono le seguenti:

- interventi formativi nell'**area del miglioramento delle competenze tecniche e comportamentali dei singoli individui**, consentendo di acquisire un bagaglio di conoscenze e capacità in linea con lo sviluppo strategico dei servizi di Valtur
- interventi formativi nell'**ambito della conoscenza dell'organizzazione, delle procedure e delle migliori pratiche relative al modello di gestione del servizio ai clienti**
- interventi formativi nell'**area della gestione della complessità e dell'innovazione**, con lo scopo di anticipare e prevedere i possibili trend competitivi sui cui dovrà confrontarsi Valtur affinando un processo di **collaborazione innovativa** tra tutte le persone dell'organizzazione
- interventi formativi nell'**area dello sviluppo commerciale** con lo scopo di supportare la crescita aziendale

In considerazione di quanto osservato ed analizzato, Valtur Spa ha pertanto predisposto, con l'ausilio di partners esterni, una progettazione formativa da realizzare secondo i modi, i tempi, le opportunità e le disponibilità finanziarie determinate da quanto accantonato sul proprio "Conto Formazione".

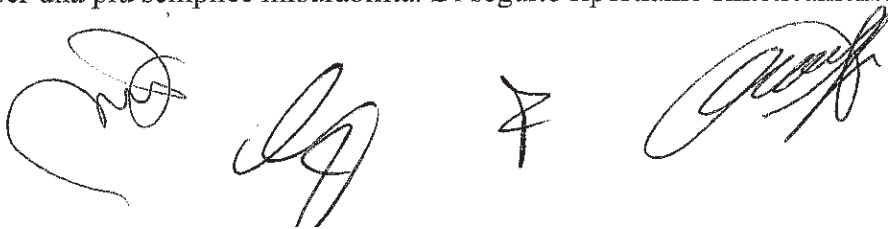
## OBIETTIVI GENERALI

Per quanto visto gli obiettivi generali, intesi come obiettivi "di sistema", previsti dal Piano denominato "Ready for Excellence!" possono essere sintetizzati come segue:

- rafforzare il senso di appartenenza all'azienda sviluppando una cultura coerente con i valori aziendali
- consentire alle persone di interpretare e valorizzare il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione sviluppando competenze e capacità orientate all'eccellenza
- consolidare i percorsi formativi intrapresi in passato offrendo a tutte le persone un'opportunità di crescita interna ed un'occasione per acquisire una maggiore professionalità
- costruire una crescita organizzativa sostenibile in grado di generare un vantaggio competitivo per le lavoratrici ed i lavoratori di Valtur Spa e per Valtur Spa stessa non solo nel breve ma anche nel medio e lungo periodo
- sperimentare innovativi canali formativi tradizionali e virtuali con lo scopo di avviare la nascita di un'organizzazione che apprende (learning organization) nella quale ogni persona ha la possibilità di esercitare la propria leadership in funzione dei contesti e delle esigenze.

## OBIETTIVI SPECIFICI

Gli obiettivi generali appena descritti verranno tradotti in obiettivi specifici, essenzialmente obiettivi "di Processo", che differiscono dai primi sia per la loro diretta riconducibilità allo specifico progetto sia per una più semplice misurabilità. Di seguito riportiamo sinteticamente tali obiettivi:



- far percepire (e vivere) lo stretto legame tra i comportamenti del manager nella gestione del proprio gruppo di lavoro e i risultati di business e, di conseguenza far rientrare a pieno titolo la gestione e lo sviluppo delle persone tra le attività “core” del manager
- promuovere una cultura del cliente orientata a far vivere un “sogno” al cliente
- sensibilizzare la centralità dei ruoli all’interno dell’organizzazione, arricchendoli di componenti tecniche e manageriali
- potenziare le competenze ed i comportamenti propri di una relazione e comunicazione eccellente
- costruire piattaforme logiche di confronto orientate all’innovazione radicale ed incrementale
- favorire l’integrazione e la coesione all’interno dei team aziendali
- incrementare le informazioni e la comunicazione rispetto alla realtà interna Valtur
- sostenere lo sviluppo commerciale attraverso l’acquisizione di specifiche competenze commerciali
- intervenire sul grado di consapevolezza organizzativa (cliente interno) e strategica (cliente esterno) delle persone, fornendo loro un quadro conoscitivo ed operativo sul funzionamento della struttura aziendale e sulla gestione dei servizi

### LE ATTIVITA' FORMATIVE PREVISTE DAL PIANO

Di seguito vengono descritti in maniera più puntuale le azioni/interventi inclusi nel Piano Formativo in oggetto:

	TITOLO AZIONE/INTERVENTO	ORE
1	Corso di formazione - Dalla vendita alla consulenza, saper presentare l’offerta commerciale (due edizioni da 8 persone con circa 12 persone cad)	16
2	Corso di formazione - Idea generation	8
3	Corso di formazione - Communication Skills (1 edizione da 8 ore con la presenza di due relatori)	16
4	Corso di formazione – Managing complexity (3 edizioni)	24
5	Corso di formazione - Village Awareness (7 aule in contemporanea da 20 persone circa)	42
6	Evento formativo – “Ready for excellence”	10
7	Evento formativo “Vivere il Villaggio in video”	8

TOTALE ORE PER AZIONI/INTERVENTI FORMATIVI (COMPENSIVO DELLE EDIZIONI REITERATE)	124
TOTALE LAVORATORI COINVOLTI DALLE ATTIVITA' FORMATIVE	100
PERCENTUALE LAVORATORI COINVOLTI SU PERSONALE VALTUR Spa	58.82%
PERCENTUALE LAVORATRICI COINVOLTE SU TOTALE LAVORATORI COINVOLTI	50%

Le attività formative appena elencate saranno affidate alla attuazione di uno o più soggetto/i esterno/i all’azienda appositamente individuato/i e vedranno la partecipazione di esperti di settore interni ed esterni al/i soggetto/i attuatore/i.

## LE ATTIVITA' NON FORMATIVE, PREPARATORIE E DI ACCOMPAGNAMENTO PREVISTE DAL PIANO

Il Piano prevede la realizzazione di una azione di progettazione di dettaglio di tutte le attività formative, in particolare prevediamo di:

- Costruire un team di lavoro dedicato all'analisi delle esigenze formative emergenti delle singole divisioni dell'organizzazione
- Organizzazione di un momento di confronto strutturato (workshop) con i responsabili di tutte le divisioni organizzative interessate alla formazione con lo scopo di far emergere un allineamento rispetto alle linee di sviluppo strategico dell'organizzazione
- Definire i contenuti della formazione coerentemente con le competenze manageriali oggetto di valutazione delle performance, creando omogeneità tra sviluppo delle performance e sviluppo delle competenze e capacità delle persone
- Organizzazione di un momento di confronto strutturato (workshop) in cui coinvolgere gli opinion leader presenti all'interno dell'organizzazione con lo scopo di cogliere esigenze di dettaglio utili a progettare percorsi formativi realmente vicini alle esigenze delle persone.
- Definire un feedback report strutturato e finalizzato a monitorare la soddisfazione degli utenti e contemporaneamente a far emergere le possibili aree di miglioramento progettuale della formazione.

Si prevede inoltre l'erogazione di 1 ora di formazione da parte delle OO.SS. e la predisposizione di un sistema di monitoraggio e valutazione delle attività formative, i cui esiti finali verranno presentati alle parti sociali a conclusione delle attività previste dal Piano.

Pertanto, dopo attento esame del progetto in questione, sia in ordine all'articolazione che alle modalità attuative, le parti sono concordi nell'intraprendere l'attività formativa di cui sopra.

Ciò premesso sottoscrivono il presente atto a conferma della comune volontà di dare attuazione al Piano che sarà presentato al comitato di valutazione del Fondo FONDIMPRESA.

Per Valtur S.p.A.

Il Procuratore Speciale

Marilena Dalla Patti

Per le OO.SS.

I rappresentanti le OO.SS.

Massimo Frattini  
FILCAMS CGIL

Giovanni Pirulli  
Alfredo Magnifico  
FISASCAT/CISL

Gabriele Fiorino  
UILTUCS UIL