



Io scelgo Fondir...  
e tu?



**ISCOM E.R.**

ISTITUTO PER LO SVILUPPO DEL COMMERCIO  
E DEL TURISMO DELL'EMILIA ROMAGNA



*Workshop Fondir - Bologna 15 febbraio 2012*

**Intervento di Nicola Spagnuolo - Direttore Iscom E.R.**



Camera di Commercio di Bologna



## Chi è Iscom E.R.

**Iscom E.R.** (*Istituto per lo Sviluppo del Commercio e del Turismo dell'Emilia Romagna*) è l'ente di formazione promosso dalla **Confcommercio - Imprese per l'Italia dell'Emilia Romagna**, nonché la struttura di coordinamento e supporto per gli enti di formazione delle ASCOM.

**Sono soci di Iscom E.R.**

- ✓ **Confcommercio Imprese per l'Italia dell'Emilia Romagna**
- ✓ **Confcommercio Imprese per l'Italia Nazionale**
- ✓ **12 Iscom** territoriali dell'Emilia Romagna
- ✓ **FEDERALBERGHI** Emilia Romagna
- ✓ **FAIVET**

**Iscom E.R.** è socia di *Alma Graduate School*, *Consorzio Formazione & Lavoro* e di *Itinera*.

## Mission

**Iscom E.R.** promuove e realizza lo sviluppo delle risorse umane nell'ambito del terziario attraverso percorsi formativi strutturati, affiancando le imprese e i loro consulenti nella realizzazione di progetti strategici.

## I numeri

Il sistema **ISCOM E.R.** è composto da 12 sedi territoriali e una sede regionale.

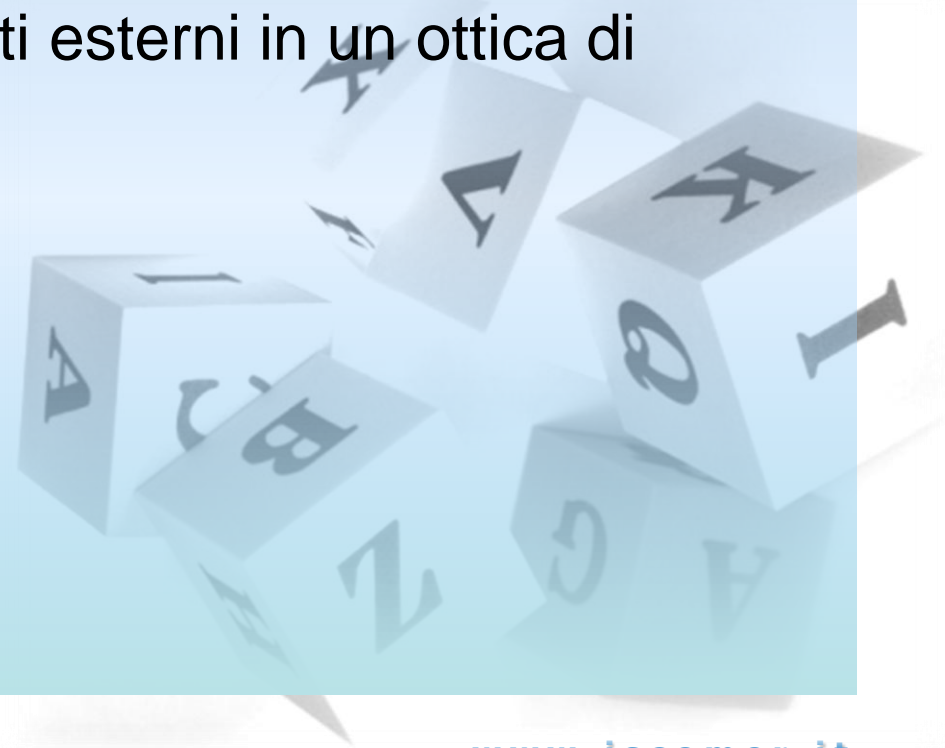
**Circa 300 persone tra dipendenti e collaboratori, più di 85.000 ore di formazione realizzata all'anno.**





## Chi è Iscom E.R.

Il nostro approccio metodologico nel supporto alle strategie di sviluppo aziendale ed individuale si incentra sulla valorizzazione delle specifiche esigenze aziendali, intorno alle quali lavoriamo avvalendoci della costante collaborazione con i referenti aziendali interni e/o con i consulenti esterni in un'ottica di co-progettazione e condivisione.





## Esperienze Formative realizzate con il supporto di Fondir

**5** esempi di interventi formativi a supporto di progetti strategici in 5 diversi ambiti di competenze:

- A) Leadership
- B) Crescita individuale
- C) Innovazione organizzativa
- D) Sviluppo del ruolo e delle sua competenze trasversali
- E) Spinta motivazionale





# A - Leadership

## AVVISO 3/09 - “Il viaggio dell’eroe”

Tipologia del Piano : AZIENDALE

Progetto presentato per i dirigenti di grande azienda italiana (circa 800 dipendenti) di servizi per il lavoro con filiali in tutto il territorio nazionale (Obiettivo Lavoro Agenzia per il lavoro SpA) - 7 partecipanti effettivi, 24 ore di formazione.

### **Obiettivo del progetto:**

- Rafforzare la consapevolezza dei dirigenti del proprio ruolo di guida nei confronti dei collaboratori
- Creare un'esperienza di riferimento aggregante e integrante tra i componenti del top management
- Individuare i meccanismi sia funzionali che vanno ad incidere sull'efficacia del lavoro del top management.



# A - Leadership

## AVVISO 3/09 - “Il viaggio dell’eroe”

### Metodologia innovativa

Il percorso formativo si è ispirato al modello del “Viaggio dell’eroe” che è riconducibile alla mitologia dei Cavalieri della Tavola Rotonda.

Il percorso si è svolto in un relais per facilitare l’immedesimazione metaforica, un viaggio evolutivo e fluido tra 12 archetipi. Attraverso tecniche e strumenti diversificati ogni partecipante ripercorre il ciclo completo di ciascuno di essi.

Il modello si presta molto ad un parallelismo con le diverse forme in cui si esprime la leadership o il proprio stile di guida. Ad ognuno dei 12 archetipi corrisponde un preciso stile di leadership.

E’ possibile infatti lavorare in parallelo su come ogni persona sviluppi un equivalente modello di leader; individuando sia quando si irrigidisca ad uno stadio disfunzionale e sia riconoscendo i punti di eccellenza e le strategie per il cambiamento / miglioramento.

### Risultati conseguiti

- Individuazione di punti di riferimento.
- Attenzione all’incremento del contributo personale al lavoro di gruppo



## B - Crescita individuale

### AVVISO 2/10 - “Evoluzione sviluppo competenze”

#### Tipologia del Piano: AZIENDALE

Piano formativo presentato per i dirigenti di grande azienda di servizi (296 dipendenti), leader mondiale nell'emissione di Buon Servizio, con sede a Milano e filiali sparse in tutto il territorio nazionale (Endered SpA). 5 partecipanti effettivi, 48 ore di formazione.

Il Piano era suddiviso in due parti:

1° parte - Tradizionale modalità di aula di sole 8 ore che si concretizzavano in 2 moduli da 4 ore ciascuno

2° parte - 40 ore di coaching

L'attività di coaching è stata focalizzata sulle esigenze individuali di ciascun dirigente e collegata ad un piano personale di miglioramento ad hoc: i quattro “pilastri” sui quali si è basata la struttura formativa per ogni dirigente sono stati :

- PENSIERO Saper leggere/interpretare capire e gestire il contesto di riferimento
- REALIZZAZIONE Organizzare e pianificare la propria e altrui attività
- RELAZIONE Costruire relazioni di fiducia all'interno e all'esterno dell'azienda)
- GESTIONE DI SE' Adattamento al contesto in mutamento senza perdere il focus dell'obiettivo



## C - Innovazione organizzativa

### AVVISO 2/11 - “Sviluppo competenze dei dirigenti dell’azienda Unico SpA”

#### Tipologia del Piano: AZIENDALE

Piano formativo presentato per i dirigenti di grande azienda di servizi (730 dipendenti) di logistica e distribuzione farmaci con filiali sparse nel Nord Italia (UNICO SpA). 6 partecipanti effettivi, 55 ore di formazione.

Il Piano era suddiviso in due progetti:

- **FORMAZIONE SAP** - Prevedeva la formazione tecnica per i dirigenti in seguito all’adozione da parte dell’azienda di un sistema integrato (SAP ERP) ovvero della riorganizzazione del Sistema Informativo Aziendale .
- **SVILUPPO COMPETENZE STRATEGICHE** - Riguardava la formazione strategica il cui obiettivo era quello di sviluppare le conoscenze dello staff dirigenziale dell’azienda rispetto all’andamento dell’attività e le operazioni svolte dai diversi reparti (commerciale, logistica, amministrativa), al fine di migliorare e sviluppare le relazioni interne (valorizzazione delle risorse umane) ed esterne all’azienda (maggiore consapevolezza rispetto alle concrete condizioni del mercato di riferimento).





# D - Sviluppo del ruolo e delle sue competenze trasversali

## AVVISO 2/11 - “Think Feel Act ... Innovation”

Tipologia del Piano: SETTORIALE

Piano formativo presentato per i dirigenti di 8 aziende del settore del terziario e del terziario avanzato. 40 partecipanti , 10 progetti da 8/16 ore ciascuno.

Tra i diversi progetti ne ricordiamo alcuni dalla metodologia estremamente innovativa:

**INTERCULTURAL TEAM WORKING** ➡ **Obiettivo:** fornire a coloro che si occupano della gestione di progetti internazionali nell’ambito aziendale gli strumenti per accrescere la propria capacità di collaborare nei Team Interculturali.

**GUIDA SICURA** ➡ **Obiettivo:** rendere i partecipanti più consapevoli rispetto alle regole e i comportamenti da tenere, per una corretta e sicura guida dell'autovettura in un contesto di progressivo aumento delle situazioni critiche da affrontare ogni giorno. al fine di prevenire situazioni di difficoltà o di reagire alle emergenze in sicurezza e tranquillità.

**THE DRAGON** ➡ **Obiettivo:** incrementare e consolidare la capacità dei partecipanti di lavorare in team sperimentando processi e dinamiche che caratterizzano il funzionamento del gruppo, vivere situazioni progettuali in cui compiti e obiettivi a prima vista irraggiungibili possano essere conseguiti coniugando metodo e mobilitazione delle energie individuali e di gruppo.



# E - Spinta motivazionale

AVVISO 3/11

**Anthony Robbins**  
**Sprigiona il Potere che è in Te**  
Torna in Italia il Formatore n. 1 con il corso di sviluppo personale per Imprenditori e Professionisti più efficace al mondo.

**23-26 settembre 2011**  
**Rimini**

***l'evento dell'anno***

**[www.anthonyrobbinsrimini.com](http://www.anthonyrobbinsrimini.com)**  
info: +39.337.100.64.14 - commerciale@evolution.it

Live Event prodotto e organizzato da  
Training Excellence  
SRL



## Conclusioni

Dall' esperienza sin qui realizzata con Fondir abbiamo imparato che la formazione per i dirigenti è "delicata" in quanto deve sostenere le strategie di sviluppo dell'azienda e dell'individuo e, se sbagliata, può essere deleteria per entrambi. Va costruita come **"un abito su misura"**, rispettando le specificità di ogni singola azienda e gli obiettivi che essa intende raggiungere.



**Fondir** consente:

- ✓ la flessibilità necessaria a costruire un intervento formativo "personalizzato"
- ✓ l'integrazione con i fondi che sostengono la formazione dei dipendenti, aspetto fondamentale negli interventi formativi a supporto di un progetto di sviluppo aziendale.





# Grazie per l'attenzione!

## Contatti

Nicola Spagnuolo - Direttore  
*nspagnuolo@iscomer.it*  
[www.iscomer.it](http://www.iscomer.it)

