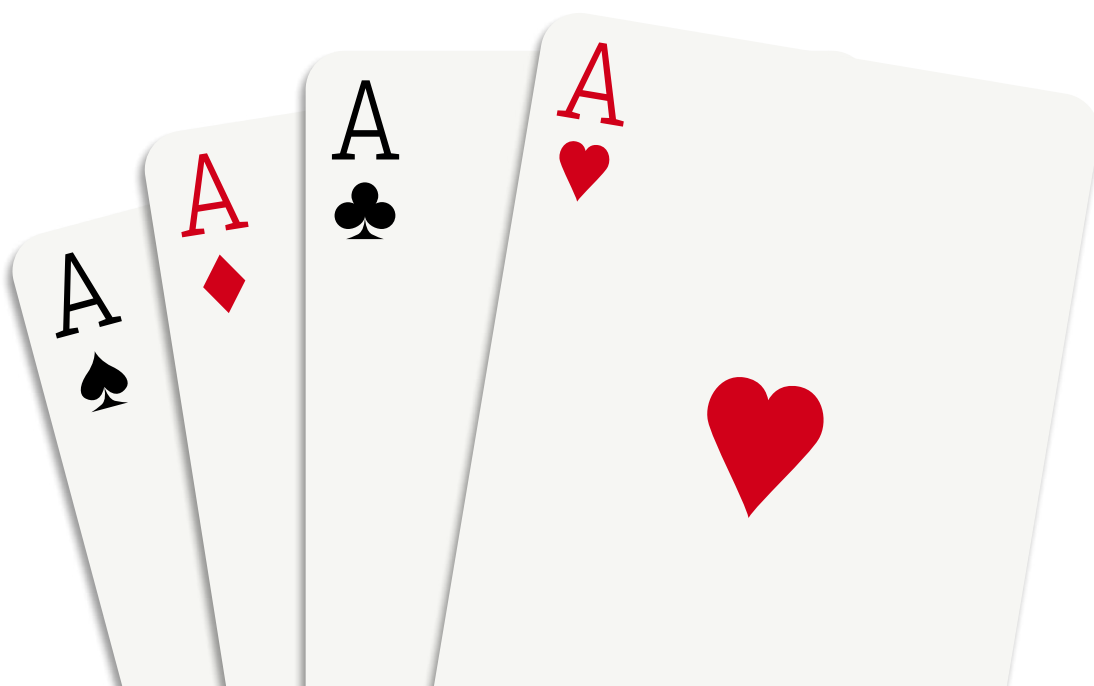


# POKER D'ASSI

4 GRUPPI DI PROPOSTE PER RICOLLOCARSI



# I voucher formativi dell'Avviso Fondirigenti 2/2013: sintesi del percorso e i 4 “assi”

Fondirigenti con l'Avviso 2/2013 mette a disposizione dei dirigenti in ricollocazione voucher formativi di 5.000 € lordi per finanziare Piani formativi individuali.

Federmanager Academy (FMA) parte sempre da una needs analysis personalizzata dei fabbisogni formativi. Per tale motivo, i contenuti sono dettagliati dopo l'ascolto delle esigenze formative dei dirigenti interessati, e devono essere funzionali a possibilità di ricollocazione. Il percorso in sintesi è questo:

- Colloquio di conoscenza col dirigente ed esame delle necessità formative, in un'ottica di ricollocazione;
- Stesura del Piano formativo assieme al dirigente (e convergenza, se lo desidera, con aule e altri Piani);
- Condivisione del Piano con le Parti sociali, in quanto Proponenti di esso, ed eventuali modifiche e/o collegamenti con “iniziative territoriali”;
- Presentazione del Piano, che è sempre individuale (con contenuti del tutto distinti e, in alcuni casi, collegati a quelli di altre aule e altri Piani).

FMA propone 4 gruppi di percorsi miranti a 4 esiti, ma anche a 4 attitudini da rafforzare:

- asso di cuori per il lavoro su se stessi o sugli altri, e per rafforzarsi per un nuovo impiego (o per diventare coach);
- asso di quadri per il rigore gestionale richiesto a chi si propone come Temporary manager o consulente in un'ottica più generale;
- asso di fiori per una apertura a nuove idee o esperienze, anche all'estero: creare un'impresa, o promuovere e gestire una rete di imprese;
- asso di picche per la specificità tecnica e di settore, per puntare alla consulenza mirata o al mentoring (in alcuni casi saranno corsi con una certificazione).

# Asso di cuori, per un percorso di placement o sulle Risorse Umane

I percorsi riuniti sotto l'asso di cuori mirano a rafforzare le competenze trasversali e soft skills, e ad aiutare il dirigente a:

- Affrontare i tentativi di ricollocazione in modo sistematico e non estemporaneo (l'essere volenterosi non basta), perché "cercare lavoro è un lavoro".
- Riportare il dirigente ad una percezione obiettiva della realtà, e trovare nuovi stimoli motivazionali.
- Ripensare il proprio stile direzionale e pensare al team per raggiungere una ricollocazione.

Per queste giornate partner di riferimento è **CDI Manager**, realtà leader nel Executive Search, con docenze, esperti e percorsi di accompagnamento alla ricollocazione. I contenuti delle giornate successive alla prima (in cui si esaminano gli obiettivi di cui sopra) sono sempre su team, leadership, motivazione di sé e degli altri, gestione delle criticità, ecc., ma con vari strumenti interattivi (role plays, simulazioni ...) e in un'ottica di placement in uno scenario che è per natura perturbato.

Non c'è solo la rioccupazione classica, in quanto:

- Nel caso in cui il manager dimostri un particolare interesse (e capacità) a lavorare sull'empatia altrui, vi può essere un'introduzione al percorso per diventare coach (e ai passi ulteriori per entrare nel percorso pluriennale dei coach certificati ICF).
- Per chi ritiene di proporsi per una Direzione HR, o comunque per un lavoro particolare per ricostruire un team o un'azienda in grave crisi di clima e strategia, vi sono ulteriori approfondimenti con esercitazioni sull'ascolto, la gestione dei gruppi, e, per i casi più difficili, la psicologia del turnaround manager, quella sorta di "salvatore" che tante Pmi cercano.



# Asso di quadri, per le competenze gestionali e finanziarie

Questo asso è pensato per coloro che si propongono (temporary manager o meno) per ruoli che richiedono una preparazione strategico-gestionale, e che devono rafforzarsi nelle competenze finanziarie o gestionali, partendo da temi come:

- Elementi di lettura del bilancio e leggi in materia
- Controllo di gestione anche per non specialisti, ma in ottica strategica e/o per l'“emergenza” di oggi
- Elementi di finanza e cash flow
- Altri aspetti gestionali trasversali (Ict, Project management ...).

Nelle giornate successive alla prima sono possibili approfondimenti su elementi di area AFC (Amministrazione, Finanza e Controllo), sempre applicati a case studies reali.

Possibile uno **Study Tour** su questi temi presso **una prestigiosa università straniera** (1 settimana a maggio 2014), qualora si raggiungano almeno 30 partecipanti: i costi sono compresi nel voucher, con qualche limitata eccezione.

La partecipazione allo Study Tour è subordinata alla frequenza delle giornate preparatorie di esso, e alla conoscenza della lingua inglese (da verificare con test di entrata).



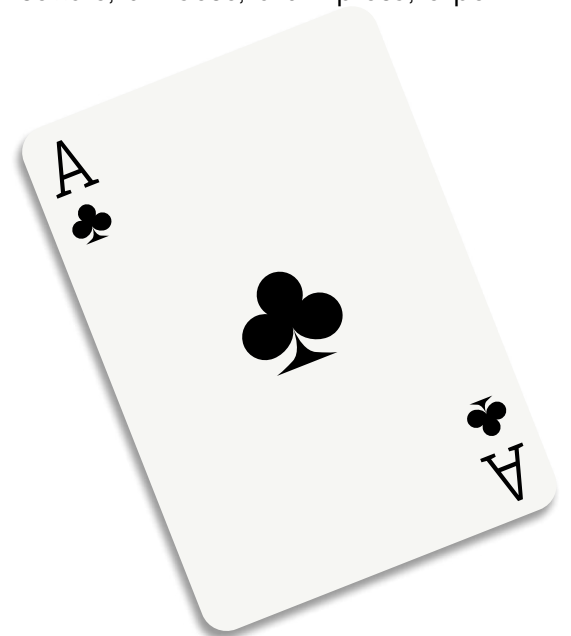
# Asso di fiori, per la creazione di impresa e per altre esperienze “nuove”

Questo versante è quello della “fioritura” di nuove esperienze o competenze, quali ad esempio:

- l'aprire da soli o in società un'impresa;
- settori radicalmente nuovi in cui tentare di ricollocarsi;
- Paesi stranieri in cui accettare di fare il resident manager per qualche anno;
- Reti che un manager sa creare o gestire.

Anche qua, a richiesta vi possono essere:

- laboratori su percorsi di innovazione;
- percorsi per diventare promotori di reti d'impresa, o manager con le competenze per gestirle;
- progetti di internazionalizzazione fatti oggetto di simulazione;
- coinvolgimento e assessment diretto dei corsisti, per valutarne la predisposizione all'apertura a queste nuove esperienze (di settore, di Paese, o d'impresa, e per consulenze create ex novo).



# Asso di picche, per la consulenza o il mentoring



Le “picche” sono la sostanza più dura e vera di un’impresa, e quindi si tratta di calare nella realtà aziendale più cruda possibile il manager che si propone come consulente o mentor, per predisporlo a situazioni che richiedono competenze tecniche o di settore sempre più verticali, ma anche un’apertura mentale che sia trasversale a prodotti, processi, soluzioni tecniche (quale che sia l’ambito).

L’asso di picche è quello della verticalità e della specificità tecnica, e gli argomenti necessari a un dirigente che vuole fare consulenza in un settore devono essere fatti oggetto di incontri con i singoli che richiedono un Piano.

Pertanto, i contenuti delle giornate di questi percorsi saranno definiti dopo aver conosciuto le esigenze del singolo dirigente che lo richieda, con i settori di consulenza possibile in cui egli si candida.

Possiamo qui citare solo alcuni esempi:

- è già disponibile un corso sui fondamenti della disciplina degli **Appalti**, per proporsi alle aziende che lavorano con Enti pubblici;
- stiamo individuando alcuni corsi certificati, utili per ricollocarsi (dal settore industriale a quello agroalimentare, agli ambiti della Sicurezza o della Qualità);
- un percorso in tecniche di Europrogettazione;
- un corso tenuto da un esperto riconosciuto da un Ente internazionale che prepara per avere la possibilità di certificazione **ISCEA** (International Supply Chain Educational Alliance), sostenendo un esame i cui costi sono rendicontabili nel Piano formativo;
- percorsi riconosciuti dal **Project Management Institute**, l’Ente internazionale che presidia questa disciplina.

# I Piani formativi e le modalità di presentazione

## **L'Area 2 dell'Avviso Fondirigenti 2/2013: Favorire l'occupazione dei dirigenti**

I Piani formativi individuali dovranno riguardare la realizzazione di interventi finalizzati a una specifica prospettiva occupazionale e professionale dettagliatamente descritta.

Le proposte potranno essere integrate con altri strumenti e servizi contrattuali di sostegno ed accompagnamento (es. il bilancio delle competenze per rilevare i fabbisogni formativi, servizi di placement, ricorso alle risorse per il sostegno al reddito).

I Piani formativi potranno riferirsi ad iniziative promosse a livello nazionale o territoriale, alle quali essi si ispirano o da cui traggono spunto.

## **Destinatari e Proponenti del Piano**

Possono richiedere un voucher formativo (del valore fino a 5.000 € lordi) i dirigenti involontariamente disoccupati iscritti all'Agenzia del lavoro di Fondirigenti la cui ultima occupazione come dirigente è stata presso aziende aderenti a Fondirigenti. Per gli altri requisiti, si consiglia di rivolgersi alle Federmanager territoriali o a Federmanager Academy.

Il Piano viene presentato dai Proponenti, ovvero dai rappresentanti di Confindustria e Federmanager ai diversi livelli di rappresentanza territoriale.

## **I Piani progettati da Federmanager Academy**

I percorsi progettati da FMA sono individuali e a scelta fra i 4 "assi"; saranno personalizzati sulla analisi dei fabbisogni del singolo iscritto, e si potrà fare riferimento a "iniziative territoriali", per creare convergenze con altri Piani individuali o con altre aule.

## **Tempi**

Da fine gennaio 2014: raccolta delle dichiarazioni di interesse e contatti con le Parti sociali dei territori;

da febbraio 2014: colloqui con i singoli dirigenti, analisi dei fabbisogni, prima progettazione, nuovo incontro e presentazione dei Piani individuali;

da aprile (o in certi casi maggio) 2014: avvio delle attività connesse ai Piani approvati.

Nota: Le attività formative potranno iniziare solo dopo l'approvazione formale da parte di Fondirigenti (prevista entro 40 giorni dalla ricezione della documentazione cartacea). In considerazione di ciò, e dei tempi di durata media sia dei percorsi sia delle procedure di rendicontazione, Federmanager Academy consiglia vivamente di presentare le richieste entro il **15 marzo 2014**, e per lo Study Tour entro il **1 marzo 2014** (essendovi un numero di posti che deve essere coerente con la qualità della formazione erogata).



Via Ravenna, 14 - 00161 Roma  
tel. 06 44070231 - [info@ federmanageracademy.it](mailto:info@federmanageracademy.it)  
[www.federmanageracademy.it](http://www.federmanageracademy.it)