



Banca del Piemonte

FORUM HR 2014

MOTIVAZIONE, COACHING, SVILUPPO PROFESSIONALE E RICOLLOCAZIONE: STRATEGIE CREATIVE

LARGO AI GIOVANI: PROGETTO «TALENTI»



BANCA DEL PIEMONTE

**TRASPARENZA
ED EFFICIENZA**

oltre 70.000
clienti

**ATTENZIONE
ALLE RISORSE
UMANE**

489 dipendenti

Banca del Piemonte
è una banca **regionale**,
privata e indipendente.
La Banca ha compiuto 100
anni nel 2012, un risultato
importante raggiunto
ispirandosi ai
principi di:

LIQUIDITA'

LCR 163%

**VICINANZA AL
TERRITORIO**

62 filiali in
Piemonte

SOLIDITA'

Core Tier 1
14,36%

PIANO STRATEGICO DEL PERSONALE...

Lo sviluppo professionale dei giovani colleghi di Banca del Piemonte è uno dei pilastri del **Piano Strategico del Personale** approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca.

...PIANO STRATEGICO DEL PERSONALE

1. Largo ai giovani:
 - a. Incontri con il Direttore Generale
 - b. Progetto Talenti**
 - c. Ricambio generazionale

2. Certificazione competenze
3. La «catena» del ruolo
6. Cambia-mentE: progetto per Senior Manager
8. Revisione del Sistema di valutazione
9.



Obiettivo:

individuare le risorse che possiedono le potenzialità cioè quei talenti che in questo momento sono essenziali per BP.

FOCUS SULL' OBIETTIVO...

Talento:

**Inclinazione naturale di una persona
a far bene una certa attività.**

Sicuramente una buona definizione di talento deve tener conto di una molteplicità di caratteristiche e di esperienze personali e sociali che lo rendono un concetto complesso e dinamico.

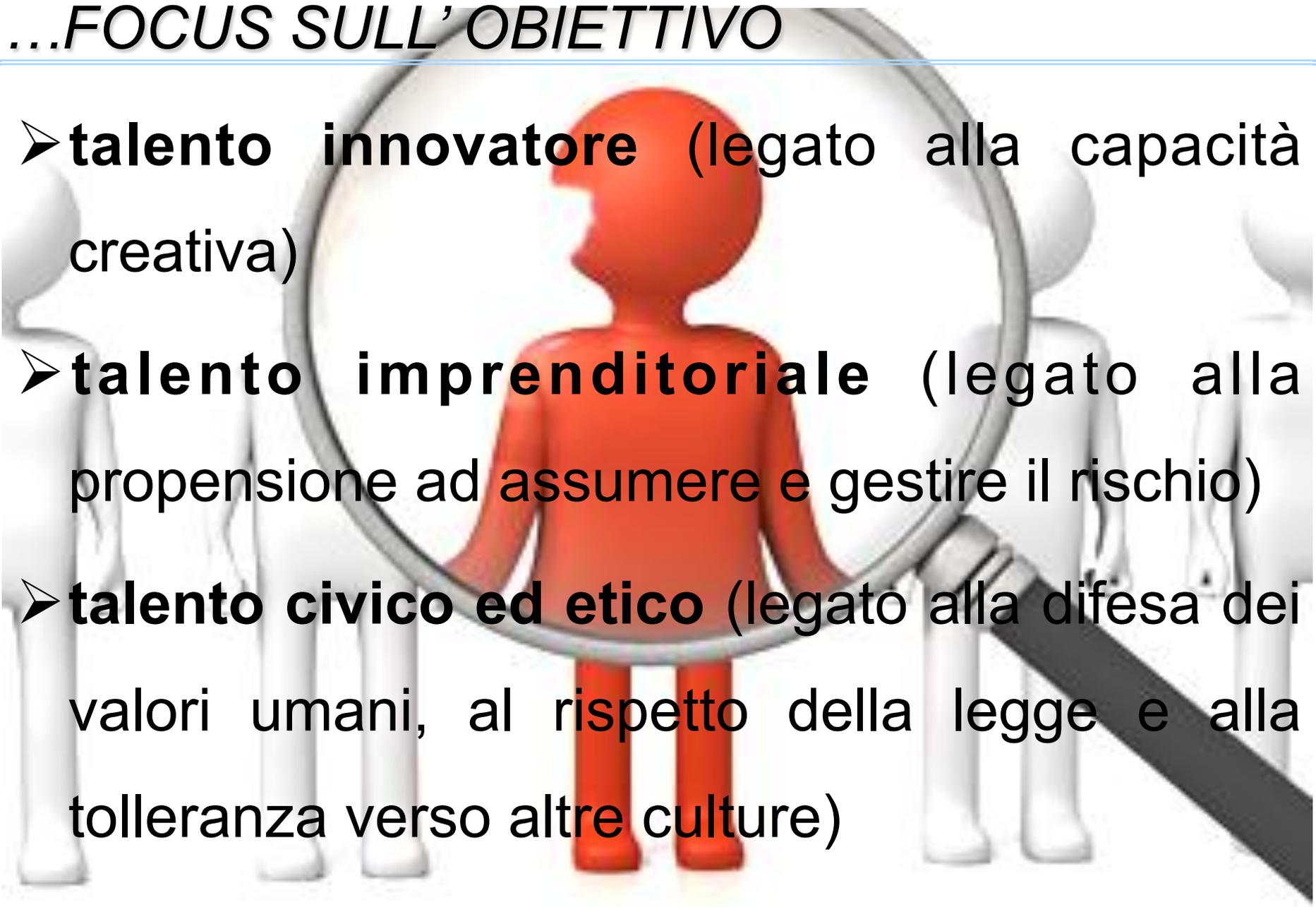
...**FOCUS SULL' OBIETTIVO**...

**Ciascuno possiede sicuramente
uno o più talenti⁽¹⁾:**

➤ **talento specializzato e talento tecnico**
(associato alla conoscenza e quindi alla
capacità numerico-linguistica e alla capacità
di problem solving)

⁽¹⁾Fonte: “Dichiarazione Internazionale di Navarra sul Talento” scritta nel 2009 da un gruppo di esperti durante il **I Foro Mondiale sul Talento nell'era della conoscenza**, organizzato a Pamplona (Spagna)

...FOCUS SULL' OBIETTIVO

A magnifying glass is positioned over a group of stylized human figures. One figure in the center is colored red, while the others are white. The magnifying glass's lens is focused on the red figure, making it larger and more prominent than the others. The background is a light blue gradient.

- **talento innovatore** (legato alla capacità creativa)
- **talento imprenditoriale** (legato alla propensione ad assumere e gestire il rischio)
- **talento civico ed etico** (legato alla difesa dei valori umani, al rispetto della legge e alla tolleranza verso altre culture)

...FOCUS SULL' OBIETTIVO...

- 
- **talento sociale** (legato alle abilità ad integrarsi socialmente e interagire con altre persone)
 - **talento emotivo** (legato all'abilità di gestire le proprie emozioni e di rispettare quelle degli altri).

LARGO AI GIOVANI: progetto talenti...

Destinatari:

- Risorse con anzianità aziendale compresa fra i 3 e i 10 anni
- Età inferiore ai 36 anni
- Inquadramento nell'ambito delle aree professionali (non QD)

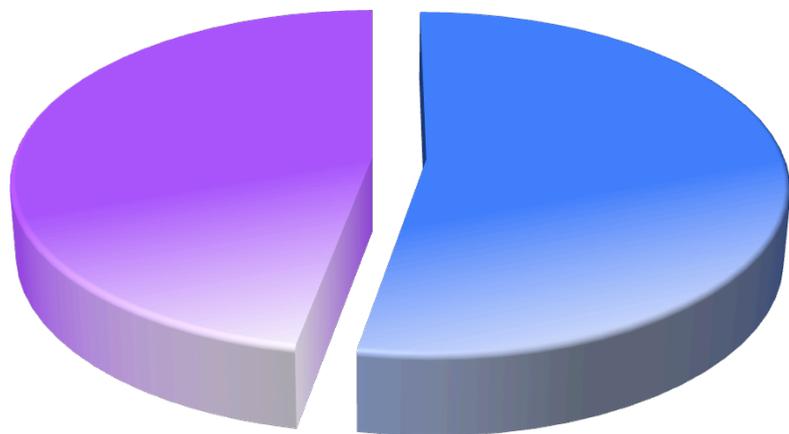
...LARGO AI GIOVANI: progetto talenti

- Che non occupino ancora ruoli con responsabilità formalizzate
- Che desiderino mettersi in gioco

In pratica il 18% dei dipendenti della Banca

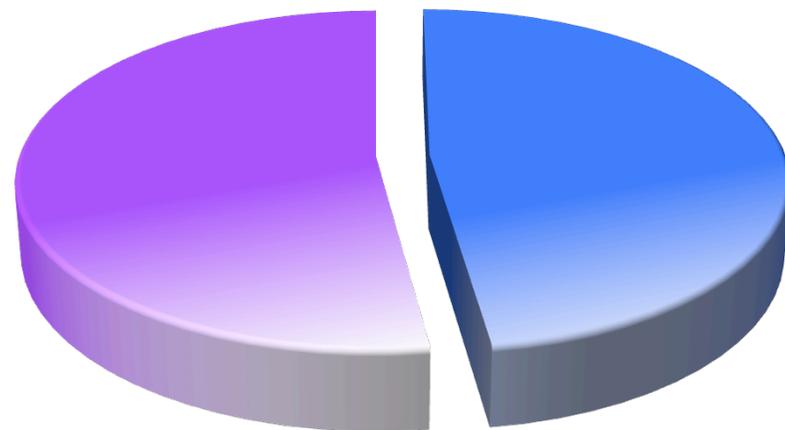
FOCUS SUI DESTINATARI...

Dipendenti BP 489



- di cui uomini 259 (53%)
- di cui donne 230 (47%)

Destinatari 92



- di cui uomini 35 (38%)
- di cui donne 57 (62%)

...FOCUS SUI DESTINATARI

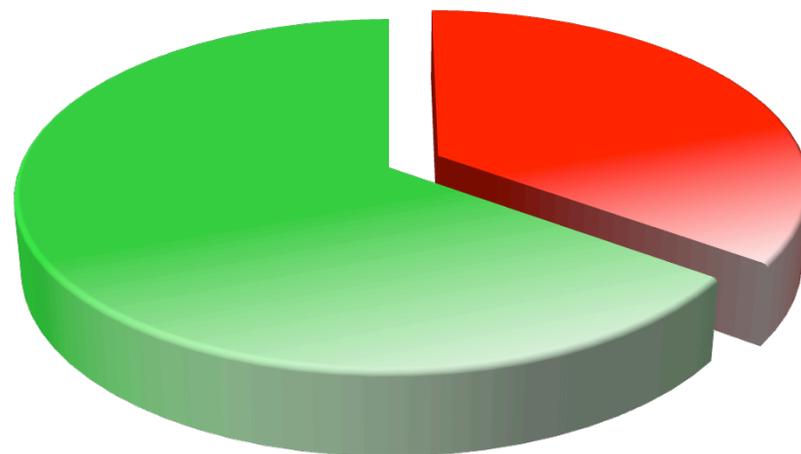
Dipendenti BP 489



- in sede Centrale 37%
- nella rete territoriale 63%

età media 41 anni
anzianità media 14 anni

Destinatari 92



- in sede Centrale 35%
- nella rete territoriale 65%

età media 32 anni
anzianità media 7 anni

MACRO FASI PROGETTUALI...

➤ **Presentazione**

- Assessment del potenziale
- Feedback individuale
- Comunicazione risultati →  **evento**
- Iniziativa formativa trasversale
- Piano di sviluppo individuale talenti
- Valutazione periodica dei risultati

**Fatto in
4,5 mesi**

In corso

PRESENTAZIONE

PER TUTTI I DESTINATARI

92

25 Novembre 2013

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale
ha presentato il



per confermare l'importanza strategica del
progetto!

MACRO FASI PROGETTUALI...

➤ Presentazione

➤ **Assessment del potenziale**

➤ Feedback individuale

➤ Comunicazione risultati →  evento

➤ Iniziativa formativa trasversale

➤ Piano di sviluppo individuale talenti

➤ Valutazione periodica dei risultati

ASSESSMENT DEL POTENZIALE

Per offrire a tutti la possibilità di mettersi in gioco indipendentemente dal ruolo svolto in banca, dalle precedenti esperienze, dalle valutazioni ricevute, dal percorso di studi seguito... la banca ha scelto di affidarsi a partner **esterni** **professionali ed indipendenti**

ASSESSMENT PRAXI – STEP 1

**PER TUTTE LE RISORSE
CANDIDATE AL PROGETTO 76**

**durata 5h + 1h (colloquio individuale) ciascuno
Capacità valutate:**



ASSESSMENT STUDIO FACCIOTTI – STEP 2

RISORSE COINVOLTE **16**

durata 6h ciascuno
Focus valutativo mirato su



MACRO FASI PROGETTUALI...

➤ Presentazione

➤ Assessment del potenziale

➤ **Feedback individuale**

➤ Comunicazione risultati →  evento

➤ Iniziativa formativa trasversale

➤ Piano di sviluppo individuale talenti

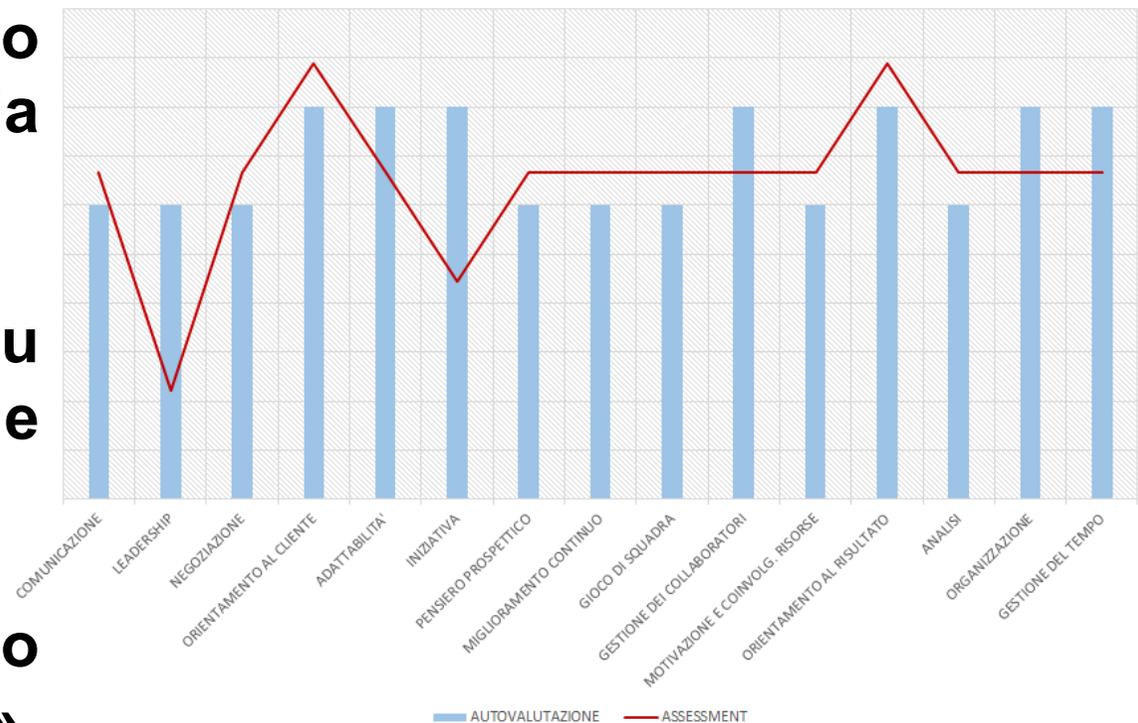
➤ Valutazione periodica dei risultati

PER TUTTE LE RISORSE CANDIDATE AL PROGETTO **76**

durata 50 minuti

- **Confronto tra esito valutazione e propria autovalutazione**
- **Dinamica costruttiva su mappa competenze condivisa**
- **Spunti di auto-sviluppo «investire su se stessi»**

GRAFICO di comparazione fra Autovalutazione ed Assessment

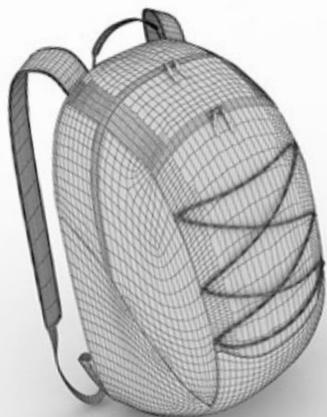


MACRO FASI PROGETTUALI...

- Presentazione
- Assessment del potenziale
- Feedback individuale
- **Comunicazione risultati** → **evento**
- Iniziativa formativa trasversale
- Piano di sviluppo individuale talenti
- Valutazione periodica dei risultati

COMUNICAZIONE RISULTATI...

TALENTI INDIVIDUATI **7**



POLISIA
(Filiale)

MATTEO
(Organizzazione)

STEFANIA
(Compliance)

STEFANO
(Filiale)

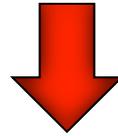
ALESSANDRO
(Sistemi e
Applicativi)

ANNA
(Contabilità
e Bilancio)

CARLA
(Private
Banking)

...COMUNICAZIONE RISULTATI

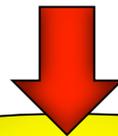
DIPENDENTI BP: 489



DESTINATARI POTENZIALI: 92



PARTECIPANTI: 76



TALENTI: 7

MACRO FASI PROGETTUALI...

- Presentazione
- Assessment del potenziale
- Feedback individuale
- Comunicazione risultati →  evento
- **Iniziativa formativa trasversale**
- Piano di sviluppo individuale talenti
- Valutazione periodica dei risultati

INIZIATIVA FORMATIVA TRASVERSALE

al fine di rendere l'assessment un momento di crescita per tutte le risorse coinvolte **76**



Leadership e Managerialità

«Costruire il futuro dell'azienda»

MACRO FASI PROGETTUALI...

- Presentazione
- Assessment del potenziale
- Feedback individuale
- Comunicazione risultati →  evento
- Iniziativa formativa trasversale
- **Piano di sviluppo individuale talenti**
- Valutazione periodica dei risultati

PIANO DI SVILUPPO INDIVIDUALE TALENTI...

24 – 36 mesi

1. **on the job:** piano di rotazione su diverse posizioni (6 x 4) con affiancamento ad un Top Manager
2. **in aula:** formazione specialistica e formazione manageriale attraverso master, convegni, seminari, stage...

...PIANO DI SVILUPPO INDIVIDUALE TALENTI

3. interventi su progetti «speciali»:
partecipazione ai Comitati, alla stesura del PST, collaborazione nella definizione di progetti importanti ed innovativi...
4. stage in realtà esterne alla Banca

MACRO FASI PROGETTUALI

- Presentazione
- Assessment del potenziale
- Feedback individuale
- Comunicazione risultati →  evento
- Iniziativa formativa trasversale
- Piano di sviluppo individuale talenti

➤ Valutazione periodica dei risultati

VALUTAZIONE PERIODICA DEI RISULTATI

- colloquio periodico con la Funzione Risorse Umane
- valutazione strutturata
- formazione dei e interviste con i responsabili
- nuovo assessment
-

LARGO AI GIOVANI: progetto talenti

«Vivere in compagnia del talento è come avere un amico esigente, uno che ti aiuta ma non smette mai di chiedere. Se hai talento, sei obbligato a dimostrarlo. Sempre».

(Alessandro Del Piero, *Giochiamo ancora*)

