

**L'acqua nella
simbologia
e nella poesia** p.22

grafica TIT&Bt

**La Congiuntura
finanziaria
degli Enti Territoriali
all'inizio del 2010** p. 4

**La risorsa
del Cambiamento** p. 11

business e operazioni

3 **Ancora "Serie" obbligazionarie per Dexia Crediop**

news

- 4 **La Congiuntura finanziaria degli Enti territoriali all'inizio del 2010**
- 6 **Il monitoraggio del rischio di liquidità dopo la crisi**
- 11 **La risorsa del Cambiamento**
- 13 **Volley... che passione!**
- 14 **Mens sana, in corpore sano**



eventi

- 18 **Arte per tutti**
- 20 **Più efficienza nel settore idrico**
- 22 **L'acqua nella simbologia e nella poesia**



- 24 **dicono di noi**
- 26 **due+parole libri**
- 28 **la meta... Torino: città "reale"**
- 36 **due+parole ricette**
- 38 **due+parole relax**
- 40 **benvenuto a...**
- 40 **un saluto a...**
- 40 **calendario eventi**

due+parole
Anno X - N° 45
settembre - ottobre 2010

Responsabile della pubblicazione
Daniela Condò

Coordinamento editoriale
Federica Nesta

In redazione
Fabio Attili, Alberto Brandolini, Floriana Filippini,
Angelo Galasso, Andrea Longhi, Massimo Morgagni,
Andrea Russo e Stefano Scaroina.

Hanno collaborato
Carla Aprilini, Pietro Ciocca, Stefano Catalano,
Ovidio Corrado, Luciana Di Ianni,
Pierfrancesco Matarazzo e Fabio Vittorini.

Hanno collaborano per le foto:
Tiziana Chieruzzi e Andrea Simonetti.

Redazione
via XX Settembre, 30 - 00187 Roma

**Per qualunque suggerimento
o consiglio potete contattarci:**
Ufficio Comunicazione - Dexia Crediop S.p.A.
email: cm@dexia.com
tel. 06.4771.3480 - 4640
fax 06.4771.5963

La risorsa del Cambiamento

All'interno di un percorso di sviluppo dedicato ai temi dell'assunzione della responsabilità e della decisione, iniziato nel 2008, si è attivato per il triennio 2009/2011 un progetto formativo incentrato sulla Gestione del Cambiamento, in un'ottica di continuo adeguamento alle esigenze concrete del business e delle persone che lo rendono possibile.

La crisi economico – finanziaria che ha interessato il settore bancario ha decretato il definitivo tramonto della *leadership* individuale o “eroica”, ossia quella dell'uomo – *manager* “super – specialista”, che, per raggiungere gli obiettivi aziendali, punta esclusivamente sulla profonda conoscenza del contesto operativo in cui agisce, nonché sulla sua specifica esperienza professionale, limitando l'utilizzo dell'interazione e della delega. Questa tipologia di *management* si è trovato in forte difficoltà di fronte ad uno scenario profondamente dinamico, come quello generato dalla crisi del 2008, in cui spesso lo “storico” e le conoscenze personali, fino ad allora acquisite, sono risultate insufficienti a rispondere prontamente alle richieste del mercato.

In contesti particolarmente instabili è importante virare verso un sistema a “*leadership* diffusa”, in cui l'integrazione, la flessibilità, l'assunzione della responsabilità, nonché un proficuo e consolidato rapporto fra Responsabile e Collaboratori, basato sulla delega diffusa, diventano elementi chiave per la ripresa.

Per venire incontro a queste esigenze contingenti e per supportare al meglio l'ulteriore cambiamento di ruolo, delle mansioni e del contesto operativo, generato dal recente piano di mobilità aziendale, continua nel 2010 il percorso di Gestione del Cambiamento ideato e progettato da Risorse Umane in collaborazione con *et – line*, la società che da anni si occupa con successo di progetti formativi sulla gestione delle tematiche relazionali in contesti di forte mutamento.



Un gruppo di lavoro durante il corso di formazione

Il percorso di Gestione del Cambiamento, strutturato in due moduli di tre giornate complessive, punta a raggiungere tutto il *middle management* della Banca e circa l'80% dei collaboratori. Entrambi i moduli portano i partecipanti a lavorare su alcuni pilastri:

- L'assunzione della responsabilità e il *decision making*;
- La motivazione, l'integrazione e la flessibilità;
- La *leadership* comunicativa e negoziale;
- Il *commitment* e il rapporto Responsabile – Collaboratore.

Per la prima volta i Responsabili e i Collaboratori si sono incontrati in aula per confrontarsi su questi argomenti, comparando i rispettivi approcci e lavorando su casi concreti di applicazione delle dinamiche comportamentali analizzate insieme ai docenti. Il percorso ha visto già il susseguirsi in aula dell'80% del *middle management* e del 40% dei Collaboratori, puntando a lavorare su dinamiche estratte dal quotidiano dei partecipanti.

Se nel percorso iniziato nel 2008 dedicato ai soli Collaboratori si chiedeva ai partecipanti di farsi protagonisti di un nuovo modo d'intendere la relazione con i loro Responsabili, facendo leva sulle proprie capacità di assumersi



delle responsabilità in modo autonomo, nella seconda fase, iniziata nel 2009, si è partiti dai Responsabili e dal loro modo di vivere e agire la *leadership*, per spingerli a strutturare un rapporto con i Collaboratori orientato maggiormente allo scambio, alla condivisione e al coinvolgimento.

Su quest'ultimo tema ha lavorato anche la sessione Responsabili – Collaboratori dello scorso settembre. I *feedback* ricevuti hanno evidenziato la necessità dei partecipanti di avere obiettivi di gruppo oltre che individuali, un dialogo trasparente e continuativo con il proprio Responsabile e una condivisione profonda delle strategie aziendali, per poter così rafforzare sia l'attitudine all'assunzione della responsabilità sia il livello di *decision making*. In questo senso i partecipanti hanno manifestato

l'esigenza di aumentare il numero degli incontri Responsabile – Collaboratore per dare e ricevere *feedback* sugli obiettivi assegnati, oltre che per potenziare il dialogo e il confronto su idee e proposte.

Alla luce di questi commenti, è evidente come acquisire consapevolezza sulla propria modalità di vivere il cambiamento diventi un requisito imprescindibile per vivere l'azienda in modo efficace, allenandosi, di volta in volta, a cambiare prospettiva.

Articolo a cura di Pierfrancesco Matarazzo e Carla Aprilini
Foto di Carla Aprilini

