

## Tre giorni di full immersion a Frascati per responsabili e coordinatori di Unità di Marco Polo Spa

Una *tre giorni* ad immersione totale a *Villa Icidia* di Frascati ha coinvolto dal 5 al 7 ottobre scorso diciannove tra responsabili e coordinatori di Unità della Marco Polo Spa. Si è trattato del primo modulo di un corso di formazione residenziale organizzato dalla Direzione Ruo in collaborazione con la Sda Bocconi. E' l'avvio di un progetto che prevede un ciclo di nove giornate d'aula. L'obiettivo dell'iniziativa è quello di orientare il ruolo manageriale, sviluppare una cultura manageriale consapevole e condivisa, fornire supporto nel rafforzare il *gruppo dirigente* ed individuare i percorsi di sviluppo delle competenze necessarie alla Società per rimanere competitiva sul mercato di riferimento.



Comunicazione, leadership, team management, negoziazione e comportamento manageriale sono infatti i temi destinati ad essere toccati nel complesso dai tre moduli dedicati alle competenze relazionali del corso di management cui seguirà un follow up di approfondimento. Un'ulteriore *tranche* di giornate di formazione è stata poi programmata per lo sviluppo di quelle competenze gestionali che caratterizzano l'operato di Marco Polo, vale a dire valutazione e gestione del patrimonio immobiliare.

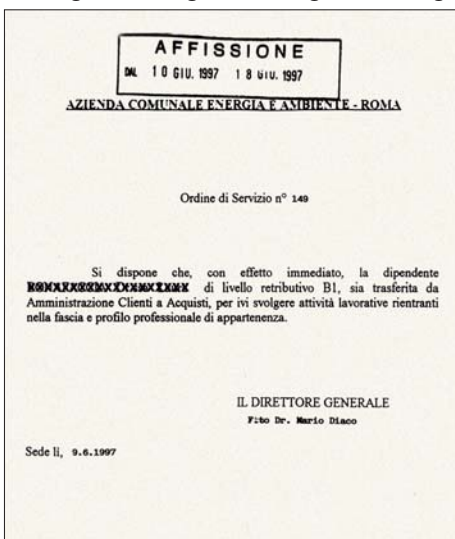
Il soggiorno di studio a Frascati dei primi di ottobre ha visto affrontare analisi e gestione di professionalità ed organizzazione, la natura dei ruoli manageriali, il comportamento come strumento di mestiere, le leadership, le relazioni ed i processi di comunicazione. La metodologia che è stata e sarà adottata dai formatori è quella che affianca all'aula simulazioni, role play, discussioni di casi e testimonianze.

E' prevista, infine, una certificazione dell'apprendimento al termine del ciclo. L'obiettivo è duplice: il primo è quello fornire supporto ai partecipanti

nell'applicazione di conoscenze e tecniche apprese durante il corso, il secondo è quello di sviluppare consapevolezza - attraverso diagnosi e autodiagnosi - sulle capacità critiche alla base delle competenze manageriali. Gli strumenti utilizzati per la certificazione saranno un test ed anche gli auto-casi: ogni partecipante realizzerà un racconto aziendale individuale legato ad una specifica tematica. L'obiettivo più generale, insomma, è utilizzare logiche di valutazione dell'apprendimento per stimolare i partecipanti, con obiettivi misurabili, all'impegno concreto nel piano di sviluppo proposto anche al di fuori dell'aula di formazione.

## Va in pensione l'Ordine di Servizio

Dal 1° ottobre le strutture organizzative e i relativi incarichi non saranno più disciplinati dagli Ordini di Servizio. Al loro posto sono subentrati le Disposizioni Organizzative e le Attribuzioni di Incarico. La prima documentazione stabilisce la struttura organizzativa, le missioni e le responsabilità delle Società del Gruppo in attuazione di delibere dei Consigli di Amministrazione o a seguito di riassetto organizzativi riguardanti singole Unità Orga-



nizzative, Funzioni e Direzioni. La seconda assegna la responsabilità di Unità aziendali o di specifiche attività qualora la struttura organizzativa resti invariata. Ogni Disposizione Organizzativa annulla le precedenti Disposizioni, gli Ordini di servizio e le Attribuzioni di Incarico relativi alla struttura in questione. In ogni modo, nelle more delle nuove Disposizioni Organizzative hanno vigenza i preesistenti Ordini di Servizio