

sede legale:
I - 80132 Napoli
P.zza S. M. degli Angeli a Pizzofalcone 1 

sede operativa:
I - 80133 Napoli
Piazza Bovio 33 

Reliance
Consulting Group srl 
P. IVA 08068251217

Reliance
Consulting Group



Napoli, 04/12/2023

N. Prot. RCG71/2023

Spett.le
Fondimpresa
Via dei Villini, 3/a, 00161 Roma (RM)

OGGETTO: offerta tecnico-economica per attività di empowerment dei product leader

IL PROGETTO

I product leader rappresentano una fascia di popolazione aziendale strategica e importante per la trasmissione di valori e obiettivi alle risorse che gestiscono. Il ruolo del product leader è, tuttavia, tanto nevralgico quanto complesso da rivestire: a coloro che ricoprono tale ruolo sono richiesti ottimi livelli sulle competenze tecniche, ma anche una forte spinta sulle competenze manageriali e sulle *soft skills* in generale.

L'esigenza espressa dalla Committenza è quella lavorare sulla formazione per far sì che i product leader imparino a gestire progetti complessi e risorse umane in Azienda.

Il progetto proposto da Reliance Consulting Group (di seguito RCG) mira proprio allo sviluppo delle competenze sia tecniche che trasversali relative al project management.

IL PROGRAMMA

FASE I – ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO: 4 ORE

RCG propone un intervento di consulenza finalizzato ad un'analisi del fabbisogno formativo delle risorse indicate dalla Committenza. L'obiettivo di questa fase è una precisa individuazione, per il gruppo nel suo complesso, delle aree con maggior potenziale di sviluppo, al fine di identificare le differenze tra le competenze attuali e quelle richieste per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo e di definire un percorso di empowerment che garantisca i risultati in termini di efficacia ed efficienza.

RCG per l'implementazione della prima fase del progetto, che avrà la durata di 4 ore e si svolgerà presso la sede indicata dalla Committenza, prevede 2 step di seguito descritti.

Step 1 – Esercizi di gruppo

La somministrazione di due esercizi di gruppo, nell'ambito dell'osservazione delle competenze e del potenziale delle risorse umane, permetterà di far emergere le *soft skills* e le *hard skills* riconducibili ai comportamenti significativi per il contesto organizzativo. Durante lo svolgimento degli esercizi, i partecipanti saranno divisi in due sottogruppi da 15 persone che lavoreranno in parallelo e, per ciascun sottogruppo, vi saranno due facilitatori di diversa seniority. I partecipanti creeranno dinamiche relazionali e gestionali che saranno attentamente osservate e registrate dai consulenti RCG, al fine di individuare le aree di sviluppo del gruppo.



RCG prevede:

- La strutturazione di due tracce relative agli esercizi di gruppo.
- La strutturazione di griglie semi-strutturate di osservazione delle dinamiche di gruppo.
- La somministrazione degli esercizi di gruppo.

Timing: la somministrazione di ciascun esercizio avrà la durata di circa 1 ora e 30 minuti per complessive 3 ore. A queste si aggiungono un'introduzione e un feedback strutturato al gruppo circa le osservazioni registrate durante lo svolgimento degli esercizi. Ciò consente di accrescere la consapevolezza di sé da parte del gruppo realizzando, in tal modo, un primo passo importante verso la crescita e lo sviluppo delle proprie competenze.

Step 2 – Feedback e condivisione con la Committenza

L'ultimo step della prima fase di progetto riguarda la restituzione del feedback e l'elaborazione di un report alla Committenza per analizzare gli elementi significativi emersi durante lo svolgimento degli esercizi al fine di strutturare al meglio il percorso di empowerment di gruppo.

FASE II – IDEAZIONE E REALIZZAZIONE DEL PERCORSO FORMATIVO: 40 ORE

Questa fase è basata sull'ideazione e realizzazione di un percorso formativo articolato in 5 incontri d'aula da 8 ore ciascuno, per un totale di 40 ore; gli incontri si svolgeranno una volta a settimana o una volta ogni due settimane in base alle esigenze organizzative dell'Azienda. Ogni incontro sarà dedicato ad un tema specifico fra quelli emersi nella fase di analisi del fabbisogno formativo.

La tabella seguente rappresenta una prima ipotesi degli obiettivi formativi.

1. CONSAPEVOLEZZA DEL RUOLO DI COORDINAMENTO DEI PROGETTI <i>Metafora: outdoor</i>	È di fondamentale importanza partire dall'autoconsapevolezza e conoscenza di sé, che si ottiene individuando i propri punti di forza e le proprie aree di miglioramento, per comprendere come tirar fuori il meglio dagli altri. Saranno qui presentate le difficoltà connesse ad un'interpretazione errata del ruolo e ciascun partecipante sarà chiamato ad individuare le proprie <i>strengths</i> , in un percorso di sviluppo di consapevolezza del proprio ruolo e di self empowerment.
	Essere un buon comunicatore è fondamentale per essere un leader efficace. L'incontro ha come obiettivo quello di fornire ai partecipanti gli strumenti metodologici e



<p>2. COMUNICAZIONE, ASCOLTO ED EMPATIA <i>Metafora: arte</i></p>	<p>operativi necessari per gestire la comunicazione interna aziendale nel modo più funzionale, efficace e chiaro possibile. Il leader deve, inoltre, ascoltare attivamente i propri collaboratori al fine di porre le giuste domande piuttosto che dare risposte. Le domande, infatti, hanno un ruolo fondamentale nell’ausilio all’identificazione dei propri punti di forza ed aree di miglioramento, allo scopo di sostenere i propri collaboratori a stabilire obiettivi a lungo termine ed i relativi piani di azione. L’empatia è la capacità di comprendere gli stati d’animo e le emozioni altrui: essere focalizzati sull’altra persona, mettendo da parte le proprie convinzioni e le proprie valutazioni, permette di “avvicinarsi” all’altro e al suo punto di vista e di regolare, di conseguenza, il proprio comportamento e i propri atteggiamenti.</p>
<p>3. PROJECT MANAGEMENT, TIME MANAGEMENT E LAVORO PER OBIETTIVI <i>Metafora: Monopoli</i></p>	<p>L’incontro intende fornire ai partecipanti gli strumenti metodologici e operativi necessari a ideare, pianificare, monitorare e controllare un progetto a 360°, mettendo al centro del piano formativo la figura del project leader, inteso come un professionista capace di gestire un progetto in tutte le sue fasi: avvio, pianificazione, assegnazione delle risorse, esecuzione, monitoraggio e controllo, completamento e feedback. Il time management, inteso come capacità di rispettare le scadenze e di stabilire le priorità, è una competenza organizzativa in grado di contribuire al proprio successo professionale. Essa risulta di fondamentale importanza nella gestione delle riunioni. Durante questo incontro si trasmetteranno le conoscenze e gli strumenti riguardo la gestione del tempo, delle priorità e del lavoro per obiettivi.</p>
<p>4. TEAM WORKING <i>Metafora: teatro d’impresa</i></p>	<p>Il team working è la capacità di promuovere, attraverso la definizione di un clima di fiducia e senso di appartenenza, collaborazione e scambio all’interno dell’Azienda, per facilitare il raggiungimento degli obiettivi. Durante questo incontro, i partecipanti svilupperanno competenze volte alla definizione di ruoli e responsabilità, all’impostazione di</p>



	dinamiche relazionali efficaci all'interno dei gruppi di lavoro e alla gestione dei conflitti.
<p>5. CHANGE MANAGEMENT <i>Metafora: Lego Serious Play</i></p>	<p>Il change management è un processo strategico e organizzato, finalizzato a gestire e facilitare le transizioni all'interno di un'organizzazione. Queste transizioni possono riguardare cambiamenti significativi come l'implementazione di nuovi processi, sistemi, tecnologie, strutture organizzative o culture aziendali. L'obiettivo del change management è aiutare le persone e le organizzazioni ad adattarsi con successo ai cambiamenti, minimizzando le resistenze e massimizzando l'adozione delle nuove pratiche o dei nuovi modelli.</p>

Ogni incontro formativo sarà strutturato seguendo una metodologia fortemente interattiva, che alternerà adeguatamente momenti di concettualizzazione e momenti di pratica. Si farà ricorso, infatti, ad una tipologia di formazione *unconventional* per rafforzare l'apprendimento attraverso una forte componente esperienziale.

Le attivazioni previste saranno individuali o di gruppo, in base alle esigenze didattiche.

Forte sarà il ricorso a metodologie ad alto impatto emotivo come la proiezione di frame di film, la lettura di citazioni, lo storytelling, etc. che garantiranno il pieno coinvolgimento di tutti i partecipanti.

La concretezza della formazione sarà, inoltre, garantita dalla richiesta che i docenti faranno di tarare le discussioni guidate e le simulazioni su esempi pratici della vita lavorativa in Azienda. Molte esercitazioni avranno uno stampo ludico, ma saranno strutturate come metafore degli accadimenti della vita lavorativa quotidiana. A valle di ogni esercitazione ci sarà una fase di debriefing, per facilitare la possibilità di fare collegamenti - nei feedback - tra quanto accade in aula e quanto accade in Azienda quotidianamente. Al termine di ogni incontro, i docenti chiederanno ai partecipanti di strutturare un vero e proprio action plan.

Inoltre, in seguito ad ogni incontro, ci sarà un piano di azione e successivamente un follow-up a distanza attraverso una chat sull'applicazione *on the job* dei contenuti e degli strumenti presentati.



FASE III – MONITORAGGIO FINALE: 4 ORE

Il monitoraggio finale è la fase di chiusura del processo formativo ed è essenziale per valutare l'efficacia della formazione e il raggiungimento degli obiettivi. Ciò che viene valutato in questa ultima fase è la corrispondenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi formativi, il livello delle competenze e le aree di miglioramento del gruppo insieme alle possibili azioni di sviluppo.

Circa 20 giorni dopo il termine del percorso formativo sarà valutato l'apprendimento e soprattutto l'applicazione *on the job* da parte dei partecipanti attraverso la somministrazione di due esercizi di gruppo simili (ma diversi) a quelli svolti nella fase di analisi del fabbisogno per verificare lo scarto di competenze e l'efficacia del percorso formativo. I partecipanti saranno divisi in due sottogruppi da 15 persone che lavoreranno in parallelo e, per ciascun sottogruppo, vi saranno due facilitatori di diversa seniority.

A conclusione del percorso vi sarà la restituzione di un feedback al gruppo circa le osservazioni registrate durante lo svolgimento degli esercizi e l'analisi, insieme alla Committenza, dei risultati raggiunti. La terza ed ultima fase del progetto avrà la durata di 4 ore e si svolgerà presso la sede indicata dalla Committenza.



OFFERTA ECONOMICA

In considerazione del valore strategico che attribuiamo al rapporto di collaborazione con Fondimpresa, RCG propone un onorario pari a:

- 1) euro 2.346,00 per l'analisi del fabbisogno formativo;
- 2) euro 6.946,00 per l'ideazione e realizzazione del percorso formativo;
- 3) euro 2.346,00 per il monitoraggio finale.

Su questa tariffa già agevolata, praticheremo un ulteriore sconto del 5% nel caso in cui Fondimpresa decida di affidare a RCG tutte e tre le fasi di attività.

Per la prima e l'ultima fase di progetto prevediamo la presenza di 4 consulenti di diversa seniority; per la seconda fase, invece, prevediamo la presenza di 2 consulenti di diversa seniority.

Il costo è da intendersi al netto dell'IVA.

A parte sono da considerare le spese relative all'utilizzo della/delle location, dei coffee break e dei pranzi.

Modalità di fatturazione:

- 50% a conferimento incarico;
- 50% a conclusione dell'intero percorso.

Modalità di pagamento: a ricevimento fattura.

La presente offerta è valida se sottoscritta entro il 31 gennaio 2024.

Fondimpresa
Per accettazione

L'Amministratore Unico
di Reliance Consulting Group S.r.l.
dott.ssa Matilde Marandola

Matilde Marandola

