



La formazione in Unicredit: Incontro Annuale art. 76 CCNL

Nei giorni scorsi, si è tenuto il previsto incontro annuale sulla formazione erogata nel Gruppo con la panoramica ed il dettaglio delle attività svolte.

Gli eventi principali sono stati la nascita della University Unicredit, nel maggio del 2022, e il cambio dell'impostazione strategica aziendale della formazione nel suo complesso; nel 2023 verrà consolidato il rafforzamento dell'offerta formativa con l'obiettivo di raccogliere i nuovi bisogni.

I quattro pilastri della strategia del Piano Industriale 2022 sono stati: la centralità del cliente, del network, la semplificazione dei processi e la trasformazione digitale. In questo contesto l'obiettivo dichiarato dall'Azienda "è stato quello di sviluppare le competenze e il talento di ogni persona per tutto il ciclo di vita professionale dei dipendenti, dall'ingresso fino all'uscita".

Accanto ai percorsi di ruolo specifici (Retail, Corporate, Private, Wealth & Large Corporates, Competence Line Italy e Operations Italy) per i tre segmenti People, Business e Risk si affiancano i nuovi percorsi trasversali comuni a tutte e tre le aree.

La University si avvarrà di formatori interni (467 circa), che eseguiranno un percorso formativo certificato in modo da poter svolgere le loro attività sia presso la sede della University a Torino che presso i centri nelle Region, con l'obiettivo di effettuare la formazione di prossimità.

Si tratta a nostro parere, di un fatto importante, in quanto dopo tanti anni in cui la formazione è stata in gran parte appaltata a società esterne, finalmente, come da richieste reiterate dalle OO.SS., si torna ad investire su formatori interni, che certamente potranno dare un contributo determinante alla crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori nel Gruppo. Riteniamo quindi importante l'aver coinvolto questi/e colleghe/i che si vedranno riconosciute sia le competenze distintive già possedute che quelle che acquisiranno con il citato percorso formativo, certificato da un ente terzo e pertanto spendibile anche all'esterno dell'Azienda.

È stata istituita la Vetrina digitale, nuova piattaforma della University il cui catalogo è in piena evoluzione ed è a disposizione delle colleghe e dei colleghi, interessati ad acquisire nuove competenze anche non correlate al ruolo di appartenenza.

Nel corso dell'incontro abbiamo evidenziato, rispetto alle modalità di fruizione dei moduli IVASS, una serie di criticità dei percorsi formativi, fermo restando il miglioramento di alcuni moduli.

Il corso IVASS presenta infatti moduli particolarmente lunghi ed eccessivamente nozionistici, con conseguenti problemi sia per la loro fruizione nell'arco della giornata lavorativa che per la difficoltà nel superamento del test finale (considerando inoltre che l'esame non può essere ripetuto più volte al dì, problematica per la quale abbiamo chiesto risoluzione negli incontri con la Commissione Formazione).

Esiste poi il tema della sequenzialità obbligatoria, che non consente alle/ai colleghe/i di procedere con il modulo successivo dello stesso corso, causando un'inevitabile riprogrammazione delle ore dedicate alla formazione.

Infine, le OO.SS. hanno richiesto che venga disposta una tempestiva pianificazione, evitando così la corsa contro il tempo per il completamento dei corsi, prima della chiusura dei singoli trimestri o dell'anno.

L'Azienda ci ha informati che verranno implementate a breve:

- la possibilità di ripetere i test intermedi relativi ai corsi IVASS, anche se nel limite di due tentativi nella stessa giornata;
- la trasversalità di fruizione dei corsi IAC e IVASS;
- ulteriori migliorie nella fruizione dei corsi volte a superare tutte le criticità evidenziate.

Nel 2022 sono state erogate 1.156.537 ore formazione totali, equamente suddivise tra aree professionali e quadri direttivi (+10,42% Vs 2021), così suddivise:

- 57.787 ore per corsi On Boarding,
- 157.889 ore per corsi Mandatory,
- 43.643 ore per corsi Essentials,
- 892.914 ore per corsi Learning by Role,
- 4.403 ore per corsi Leadership.

di queste, il 75% è stato svolto in modalità digitale.

L'obiettivo dichiarato dall'Azienda è che il 50% dei momenti formativi siano in presenza, con formatori reali ed in aule fisiche e virtuali, accogliendo quindi una richiesta delle OO.SS., le quali hanno da sempre sostenuto l'importanza della formazione in presenza, modalità che risulta essere molto più efficace rispetto a quella on-line e che risolve l'annoso problema dei corsi fruiti in un contesto non adeguato, un ambiente che non permette la concentrazione e l'attenzione necessarie ad apprendere.

Una soluzione, per la quale il Sindacato si è impegnato fortemente nell'ultimo periodo, è la possibilità, per le colleghe e i colleghi della rete, di svolgere la propria formazione a distanza da casa, attraverso lo **Smart Learning**. Si tratta di una possibilità utile ed importante, che consente una fruizione di maggiore qualità dei corsi. Per poterne usufruire, **è necessario scaricare, stampare, firmare e inviare la lettera di attivazione dell'accordo individuale Smart Learning, presente su People Focus > Altri Documenti** (al momento solo il 28% delle/dei colleghe/i di rete ha firmato tale modulo).

Nel ricordare alle/ai colleghe/i di richiedere le cinque giornate previste, auspichiamo la necessità di un cambiamento culturale dei manager in ambito formativo, sottolineando l'importanza di una pianificazione della formazione e della sua effettiva fruizione.

Ricordiamo che, come OO.SS., abbiamo sempre sostenuto la centralità dei processi di formazione per lo sviluppo professionale delle/dei colleghe/i e per l'assolvimento degli obblighi imposti dagli organismi di controllo nazionali ed europei.

Inoltre, riteniamo sia altresì necessario, in occasione delle riorganizzazioni aziendali (quale ad esempio sull'Area Digital), che queste debbano essere supportate da processi di riconversione e riqualificazione professionale attraverso azioni formative, addestrative e/o affiancamento, tali da fornire le competenze richieste per i ruoli da ricoprire.

Per quanto riguarda la formazione dedicata all'Area Digital, riteniamo necessario venga concordato al più presto un incontro di approfondimento specifico.

Dopo gli sforzi profusi nel corso degli anni, che hanno riportato all'interno del Gruppo la formazione in presenza e che hanno introdotto lo Smart Learning a favore del personale della rete commerciale, riteniamo fondamentale essere ora maggiormente coinvolti nella predisposizione dei moduli formativi, **al fine di meglio correlare l'offerta formativa ai ruoli ricoperti e alle reali esigenze.**

Milano, 31 Marzo 2023

**Segreterie di Coordinamento
Unicredit S.p.A.
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – Unisin**