

FORMAZIONE

In Milano, in data 3 agosto 2018

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo (di seguito ISP)

e

- le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

premessi che

- il Piano d'Impresa 2018 – 2021 (di seguito Piano) riserva particolare attenzione agli investimenti in formazione importanti per la crescita ed il rafforzamento dell'intero Gruppo, per la valorizzazione delle persone e la loro crescita professionale, anche attraverso l'estensione della piattaforma di formazione digitale con l'obiettivo di facilitare l'accesso di tutte le persone ai programmi di formazione, offrendo un'esperienza di apprendimento multi-device e personalizzata;
- in sede di Comitato Welfare le Parti hanno dedicato specifiche sessioni di confronto per analizzare e approfondire le tematiche relative alla formazione, nella convinzione che l'aggiornamento costante e la formazione continua delle persone del Gruppo rappresentino un importante fattore distintivo anche nei confronti dei competitors e che il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le persone del Gruppo alle iniziative formative costituiscano un valore aggiunto sia per la crescita professionale che per la creazione di valore sostenibile, individuando opportune iniziative di miglioramento e di sensibilizzazione alla fruizione della formazione;
- le Parti confermano che il complesso delle competenze relazionali, intellettuali, organizzative e tecniche di ogni persona costituisce una risorsa strategica ed il fattore chiave di vantaggi competitivi sostenibili e che una formazione attenta anche alle esigenze individuali favorisce il miglioramento costante del livello di competenza professionale e l'accrescimento dello sviluppo personale;
- nell'ambito del confronto le Parti hanno altresì valutato positivamente le iniziative del legislatore nazionale volte a promuovere misure di conciliazione attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello, in particolare quanto previsto dal D. Lgs. 80/2015 e dal D.I. del 12 settembre 2017;
- con l'accordo sottoscritto in data odierna le Parti hanno confermato la materia della formazione tra quelle da disciplinare nell'ambito del Contratto di secondo livello;

si conviene quanto segue:

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo che viene inserito quale appendice al Contratto di secondo livello, in applicazione della lettera f.
2. Le Parti ritengono, altresì, importante continuare a promuovere l'innovazione della formazione sia dal punto di vista metodologico, articolandola su competenze per ruolo ed esigenze individuali, sia dal punto di vista dei dispositivi di erogazione, favorendo l'utilizzo di tutti gli strumenti e i canali digitali - adeguati per contenuti, modalità e durata - (webinar, simulazioni, fiction formativa, laboratorio virtuale, survey, video, device), creando le condizioni organizzative e culturali che ne favoriscano la diffusione e ne garantiscano la fruibilità, integrando le metodologie tradizionali (aula e formazione a distanza), assicurando l'efficacia dell'innovazione del processo formativo.

Ciò, in coerenza con le politiche di estensione del Lavoro Flessibile già adottate nel Gruppo, anche per agevolare l'equilibrio fra una migliore gestione dei tempi di vita e le esigenze organizzative aziendali, al fine di favorire lo *smart learning* e valorizzare la possibilità di fruire dei contenuti formativi anche in contesti di lavoro flessibile (*smart working*) ovvero in modalità cosiddetta di formazione flessibile.

3. In tale contesto vengono condivisi dalle Parti i seguenti obiettivi:
 - a) diffondere la piena consapevolezza fra tutto il Personale degli strumenti messi a disposizione dall'Azienda sia in termini di contenuti formativi, di modalità di fruizione, nonché di consuntivazione della formazione svolta, anche in relazione a ciò che è funzionale al consolidamento dell'indennità di ruolo prevista dagli accordi su "Ruoli e Figure Professionali - Percorsi di Sviluppo Professionale" sottoscritti in data odierna;
 - b) ricercare soluzioni che favoriscano la fruizione della formazione in orario di lavoro, in modalità di formazione flessibile;
 - c) diffondere e consolidare l'adozione di iniziative finalizzate a programmare la fruizione della formazione, sia in modalità di formazione flessibile che presso la filiale/ufficio di assegnazione, in modo da garantire momenti dedicati all'apprendimento;
In tal senso l'impegno dell'Azienda è volto ad assicurare la più ampia diffusione di regole condivise che favoriscano un'effettiva ed efficace fruizione della formazione, anche attraverso l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze di natura relazionale, manageriale e gestionale, in particolare dei responsabili;
 - d) aggiornare e sviluppare contenuti formativi coerenti con i processi organizzativi, e le relative competenze, necessari a sostenere le attività ed i traguardi del Piano, utili a favorire lo sviluppo professionale, anche su iniziativa individuale.

Tutto ciò premesso e considerata la già richiamata innovazione di fruizione in modalità digitale dei contenuti formativi utili a soddisfare i bisogni di crescita individuale e di sviluppo professionale, le Parti intendono definire entro la fine del mese di novembre del corrente anno, nell'ambito di specifiche sessioni del Comitato Welfare:

- i principi di certificazione delle competenze acquisite mediante gli strumenti formativi complessivamente messi a disposizione a supporto dei percorsi di sviluppo professionale e di mestiere;
- le soluzioni che consentano di programmare efficacemente, dal 1° gennaio 2019, la fruizione della formazione in modalità flessibile da casa, in coerenza con i contenuti formativi disponibili per le diverse figure professionali;
- le soluzioni da attivare al fine di garantire momenti dedicati all'apprendimento coerenti con l'organizzazione del lavoro e la relativa programmazione estendendo la possibilità di fruizione della formazione protetta in ufficio;

- la realizzazione di supporti informativi che tempo per tempo consentano di verificare le competenze e i crediti formativi acquisiti, utili anche ai fini del consolidamento dell'indennità di ruolo.

Nell'ambito del Comitato Welfare potranno inoltre essere individuate le modalità necessarie per valorizzare anche gli apprendimenti acquisiti mediante i contenuti previsti nell'ambito dei "pacchetti formativi" fruibili - secondo il vigente CCNL - fuori dal normale orario di lavoro, all'interno di un globale processo di crescita individuale e di sviluppo professionale, certificando le relative competenze e consentendo di utilizzare le corrispondenti ore di formazione in orario di lavoro in modalità flessibile.

4. In relazione a quanto previsto nel presente accordo, le Parti, anche per il tramite del Comitato Welfare, che assolve alle funzioni dell'Organismo Paritetico sulla Formazione previsto dal vigente CCNL, si impegnano ad analizzare le ulteriori iniziative formative dovessero emergere anche al fine di valutare la possibilità di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionale e regionali.
5. Il presente verbale di accordo scadrà il 31 dicembre 2021.

Intesa Sanpaolo S.p.A.
(anche n.q. di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNITA' SINDACALE FALCRI –
SILCEA -SINFUB

