



Segreterie di Coordinamento - Gruppo Unicredit

Avviso FBA 1-2014

Piano: Innovare per crescere

Il 6 Maggio 2014 le delegazioni sindacali hanno firmato l'accordo che ha consentito di presentare al Fondo FBA il Piano formativo "**Innovare per crescere**" per la richiesta di finanziamento di cui all'Avviso 1-2014. Il 17 Giugno il Piano è stato esaminato dal Fondo FBA e valutato idoneo alla richiesta, con un punteggio di 936/1000. Questo risultato permette al gruppo Unicredit di beneficiare, del massimo del plafond previsto, pari a circa 5 milioni di Euro, seppur ridotto del 30% rispetto allo scorso anno.

La **riduzione del plafond** ha costretto l'Azienda a fare delle scelte sulla tipologia di formazione da presentare al Fondo. Si è privilegiata la formazione richiesta dal Business che avesse caratteristiche rendicontabili con le stringenti norme del Fondo. Per questi motivi alcuni progetti non sono stati riproposti, tra questi la formazione linguistica, il programma per H.R.B.P., parte dell'offerta formativa di Unimanagement, i percorsi di Certificazione Competenze Core Banking e Certificazione Competenze Finanziarie First, tutto il programma di Inserimento in Ruolo.

L'Azienda ha dichiarato che esiste anche una quota di **formazione non finanziata che** ammonta a **circa il 30%** della formazione totale erogata dal Gruppo. In quella quota l'Azienda si è impegnata a sviluppare ed erogare percorsi formativi che al momento della presentazione al Fondo FBA non erano in condizioni tali di sviluppo da essere inseriti in piattaforma, in cui rientrano anche i **percorsi per gli H.R.B.P.** che non sono stati abbandonati, anzi verranno continuamente implementati e arricchiti, ma semplicemente non si prestano ad essere finanziati perché difficilmente rendicontabili. Per quanto riguarda i percorsi di Inserimento in ruolo gli stessi sono suscettibili di grandi modifiche perché è in corso la ristrutturazione del progetto "RUN" e quindi è necessario attendere la definizione dello stesso per poi parametrare i corsi con i nuovi profili. Per il Private il fabbisogno è coperto dal residuo dell'avviso 2013 e quindi non sono stati riproposti.

In sintesi il Piano prevede 26 progetti formativi per un totale di 111 moduli; circa mezzo milione di ore di formazione, dirette alle colleghe e ai colleghi delle Aree Professionali e delle categorie dei Quadri direttivi; oltre 5 milioni di Euro di controvalore.

Siamo convinti del fatto che sia un accordo e un risultato importante quello ottenuto benché sconti, in termini di risorse (2 mln di euro in meno rispetto al recente passato) i tagli apportati alla formazione finanziata.

Per concretizzare il percorso intrapreso, le Organizzazioni Sindacali considerano **l'aula come il luogo privilegiato per l'apprendimento**. La formazione on-line, notevolmente migliorata negli ultimi anni, necessita ancora di superare difficoltà organizzative che non mettono in condizione i lavoratori di svolgere i corsi con la dovuta attenzione.

Nella consapevolezza che la formazione finanziata è solo una parte, sebbene consistente, della formazione erogata in azienda, l'accordo **raggiunge obiettivi** per noi prioritari:

- **lo sviluppo della professionalità e dell'occupabilità** delle lavoratrici e dei lavoratori, rafforzandone la capacità di difendere il proprio posto di lavoro;
- la **condivisione dei contenuti e delle forme del piano formativo aziendale con le Organizzazioni Sindacali, attraverso il lavoro della Commissione Bilaterale per la Formazione finanziata.**

Le Segreterie di Gruppo

DIRCREDITO FABI FIBA/CISL FISAC/CGIL SINFUB UGL UILCA

Milano 27 Giugno 2014

ALLEGATO TECNICO

Piano formativo F.B.A. 1/2014 – INNOVARE PER CRESCERE

Le novità sui temi e progetti nuovi rispetto al 2013 sono rappresentate dai corsi RC Auto (850 risorse), G.AND.A.L.F. (On line ½ H per 2000 risorse), Certificazione EFA + EFP (Private 80 risorse), TAKE CARE (10 corsi), Change Management (6 corsi per 320 risorse).

Il corso RC Auto è rivolto agli Specialisti di Region Bancassurance / Assistenti Famiglie Privati e metterà in grado il partecipante di gestire la trattativa commerciale relativa alla polizza assicurativa, di utilizzare il nuovo strumento di vendita del prodotto (Tool per preventivi e nuova procedura per l'adesione alla polizza), diventando il riferimento a livello di Region e Distretto per i supporti didattici e commerciali.

Il progetto G.AND.A.L.F. (Gestione Andamentale Advanced Leading Framework), ha introdotto molti cambiamenti nelle logiche, nel processo e nell'applicativo della gestione del credito problematico. Lo strumento della videolezione, funzionale all'obiettivo di presentare univocamente le logiche di base del processo, è propedeutico all'intervento - in aula, luogo individuato per tarare l'intervento sulle necessità dei singoli. La richiesta di finanziamento si è limitata ai 30' di videolezione, non essendo ancora definiti dettagliatamente obiettivi didattici necessari per la presentazione a FBA.

La Certificazione EFA + EFP è rivolta ai Global e Financial advisor del Private e, al termine del percorso formativo le risorse saranno in grado di interpretare in modo puntuale le esigenze di natura finanziaria del cliente e di formulare una proposta articolata che sia al tempo stesso conveniente per il cliente e declinata nel pieno rispetto delle norme in vigore; sarà inoltre in grado di riconoscere situazioni particolari che richiedano interventi più mirati e o soluzioni articolate.

Il Progetto Take Care è composto da n. 10 Moduli formativi, al termine dei quali i partecipanti avranno acquisito strumenti e capacità per gestire con maggiore consapevolezza ed autonomia le competenze cognitive e relazionali "vitali" (life skills), necessarie per mettersi correttamente in relazione con gli altri e per affrontare adeguatamente i problemi, le pressioni e gli stress quotidiani, anche in situazioni di discontinuità e di evoluzione. Tra i vari moduli segnaliamo:

- **Protagonisti del proprio benessere:** elaborare un proprio personale progetto di "resilienza" intesa come definizione di passi e di comportamenti per resistere alle pressioni socio-organizzative che ingenerano stress;
- **Laboratorio per il potenziamento del benessere personale:** effettuare una autodiagnosi dell'articolazione individuale delle Life Skills, individuare i propri driver motivazionali ed elaborare un progetto di sviluppo individuale del benessere in una logica di self efficacy;
- **Essere parte di un gruppo protagonista del benessere comune (Followership)**", acquisire consapevolezza dei principali fattori di rischio psicosociale riferibili allo svolgimento dell'attività lavorativa come membro di un team;
- **Italiano per sordi: e-mail, aula virtuale:** utilizzare la lingua italiana scritta sul lavoro.

Il Progetto Change Management intende offrire un servizio di coaching strutturato, diversificato e altamente specializzato volto al miglioramento dei risultati connessi alle specifiche attività delle persone coinvolte nei percorsi e nelle sessioni. Il Progetto ricomprende le attività formative finalizzate alla specializzazione del gruppo di Coach Interni già operanti. Gli ambiti di specializzazione riguarderanno il Team Coaching, il Life Coaching, il Business Coaching, l'Executive Coaching; il Coaching Sistemico; la formazione specialistica riguarderà altresì i Coach con una buona seniority i quali possono intraprendere un percorso di sviluppo certificativo (PCC Professional Certified Coach). I percorsi dedicati in maniera specifica alla popolazione HRBP prevedono interventi su competenze chiave del processo e delle sessioni.

Il Progetto formativo "Take Care - La diversità come valore" si pone l'obiettivo generale di contribuire sul versante "Formazione" alla più vasta gamma di politiche aziendali, di comunicazione, di iniziative gestionali per favorire il pieno dispiegamento del valore della diversità, sia essa relativa al **genere, alla disabilità o all'età** all'interno delle attività complessive dispiegate per il perseguimento degli obiettivi strategici. Tra i vari moduli segnaliamo:

- **Dialoghi nel buio:** conoscere e sperimentare alcune problematiche delle disabilità visive, attraverso la sperimentazione diretta e un'esperienza "reale" di cecità in una struttura dedicata;
- **Se mi guardi ti sento:** contribuire in prima persona alla propria integrazione e allo sviluppo professionale in quanto colleghi con disabilità uditiva, attraverso una maggiore conoscenza e competenza degli strumenti informativi e formativi messi a disposizione dall'Azienda
- **Oltre lo sguardo:** contribuire in prima persona alla propria integrazione e allo sviluppo professionale in quanto colleghi con disabilità visiva, attraverso una maggiore conoscenza e competenza degli strumenti informativi e formativi messi a disposizione dall'Azienda
- **Coaching sordi:** sviluppare conoscenze e competenze operative di coaching, con una specifica competenza di comunicazione e ascolto con i colleghi sordi nel contesto proprio dell'attività di coaching. Obiettivo generale del modulo è quello di creare nuovi Coach e scoprire, valorizzare le competenze dei colleghi sordi per favorire e promuovere l'inclusione. Obiettivo di secondo livello è quello di fornire supporto ai responsabili dei colleghi sordi, per condividere quelle leve motivazionali utili al raggiungimento degli obiettivi di business, da parte anche dei collaboratori sordi e di offrire assistenza a quei colleghi con handicap uditivi, lievi o parziali che faticano a riconoscere la propria disabilità e a chiedere supporto

Antiriciclaggio Casi Pratici - Il corso in aula continua ad avere un grande successo e per questo motivo la **Commissione Formazione Finanziata ha insistito per inserirlo ancora a catalogo, lo abbiamo ottenuto per 500 persone. La Commissione si impegnerà affinché si superi tale numero, con formazione aziendale non finanziata.**

Nell'ambito dei corsi comportamentali relativi alle Pari Opportunità, a livello di sperimentazione su una platea ristretta di Dirigenti Sindacali quest'anno avremo 2 nuovi corsi:

Genere, stress e metacompetenze - Al termine del modulo il partecipante sarà in grado di riconoscere le componenti individuali e quelle di genere implicate nella gestione dello stress (stereotipi, "copioni" esistenziali), sviluppando responsabilità nel reagire al cambiamento e procurando benessere, utilizzando tecniche per il potenziamento dell'efficacia

Laboratorio Self Efficacy - Al termine del modulo il partecipante sarà in grado di riconoscere le differenze di genere e le connessioni tra differenze e senso di autoefficacia, di attivare gli automatismi comportamentali per affrontare le situazioni, in modo da potenziare la propria efficacia personale. Ciascun partecipante potrà misurare la propria self efficacy attraverso scale autodiagnostiche.

Mentre ormai collaudato e disponibile a catalogo per tutto il personale ci sarà:

Integrazione Emotiva tra maschile e femminile sul lavoro - Al termine del modulo il partecipante sarà in grado di gestire con consapevolezza le emozioni e gli assetti motivazionali legati alla diversità di genere attraverso questionari di autoanalisi e simulazioni, per ampliare la cultura delle relazioni interpersonali, sviluppare l'attitudine a comprendere l'altro e a collaborare in modo efficace e produttivo.
