

dal sito [www.fisacunicredit.eu](http://www.fisacunicredit.eu)

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).

### **Alcuni argomenti correlati :**

- [Incontro annuale formazione 2020: servono ulteriori passi avanti nella giusta direzione](#) 18/12/2020 Si è svolto il 18 dicembre in videoconferenza l'incontro annuale sulla formazione, specifica previsione contrattuale a seguito della quale l'azienda illustra programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi. L'incontro...
- [Verbale di chiusura della procedura sindacale ai sensi dell'art. 17 del CCNL ABI](#) 03/12/2021 Milano, 2 dicembre 2021 Tra UniCredit S.p.A e l'Organo di Coordinamento delle Organizzazioni Sindacali FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN Premesso che in data 22 ottobre UniCredit ha informato, anche tramite...
- [La valutazione delle "prestazioni 2022" ex art. 80 CCNL ABI 19.12.2019](#) 16/02/2023 ATTENZIONE: Anche per quest'anno i ricorsi al giudizio professionale potrebbero essere consegnati e discussi con l'Azienda in presenza o in modalità da remoto. In questi giorni molti Colleghi e molte...
- [La valutazione delle 'prestazioni 2020' ex art.75 CCNL ABI 19.12.2019](#) 30/03/2021 ATTENZIONE: Considerato il perdurare dell'emergenza COVID-19, anche per quest'anno come già accaduto per il 2020 i ricorsi al giudizio professionale potrebbero essere consegnati e discussi con l'Azienda in modalità telematica....
- [La valutazione delle "prestazioni 2021" ex art. 80 CCNL ABI 19/12/2019](#) 13/04/2022 ATTENZIONE: Anche per quest'anno i ricorsi al giudizio professionale potrebbero essere consegnati e discussi con l'Azienda in presenza o in modalità da remoto. In questi giorni molti Colleghi e molte...
- [Attivazione dal 1° marzo 2021 delle novità introdotte con l'art. 15 \(Politiche di conciliazione\)...](#) 24/02/2021 Spett.li Delegazioni Sindacali Gruppo UniCredit FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN Milano, 24 febbraio 2021 Oggetto: Attivazione dal 1° marzo 2021 delle novità introdotte con l'art. 15 (Politiche di conciliazione) dell'Accordo...