

da: fisacgruppointesasanpaolo.it

Approfondimento sulla Formazione: analisi, rilievi e proposte

Lo scorso 13 giugno si è svolto l'incontro annuale con l'Azienda avente ad oggetto la formazione del personale nel Gruppo. L'Azienda ci ha illustrato alcuni dati relativi a modalità di erogazione, gradimento, numero di ore fruite e contenuti principali attraverso delle slide e rispondendo alle nostre domande e sollecitazioni.

Nel 2023 circa il 98% del personale (perimetro Italia) ha fruito dei corsi (con una media di 4,3 ore pro capite), e con un totale di giornate erogate in aumento del 7,6% rispetto al 2022, fatta eccezione per la Divisione Assicurativa dove invece si registra un calo della formazione totale del 4,74%. L'aumento nelle altre Divisioni è trasversale in tutti i settori, anche se la formazione di tipo tecnologico è cresciuta molto di più nelle strutture centrali, in particolare in quelle preposte al presidio e allo sviluppo dei sistemi informatici.

Per la stragrande maggioranza la formazione è stata erogata in modalità digitale, modalità che registra rispetto all'anno precedente un calo nel gradimento di colleghe e colleghi dal 81% al 78%. Viceversa risulta molto apprezzata (97%) la formazione in aula (in presenza o sincrona). Anche l'affiancamento (training on the job) rappresenta uno strumento formativo in fase espansiva.

Gli argomenti oggetto di formazione nel 2023 sono stati principalmente ESG (codice etico, antiriciclaggio, salute e sicurezza), digitalizzazione (rischi ICT e GTech) e tutela della privacy.

Per quanto riguarda gli obiettivi formativi del 2024, in linea con il piano d'impresa, ci si focalizzerà su ESG, Diversity&Inclusion, digitalizzazione e intelligenza artificiale, normativa e formazione obbligatoria.

Il focus sarà sulle persone, in quanto sono loro i veri agenti del cambiamento culturale, fattori trainanti della sostenibilità, dell'inclusività (che si va allargando dal tema del genere all'interculturalità e al cambio generazionale), dell'introduzione dell'intelligenza artificiale come supporto e non come sostituto delle persone. Anche per questo, l'Azienda pensa di continuare a favorire gli scambi fra le persone attraverso le già numerose "community" e le "tribe" (persone che fanno lo stesso mestiere), tutti spazi virtuali di ritrovo in cui si impara dallo scambio di informazioni.

Accanto a temi normativi "classici" avremo corsi e momenti di formazione ad esempio sulla direttiva europea che stabilisce i nuovi principi per la reportistica di sostenibilità delle imprese, sulla schiavitù moderna, sul racconto generazionale, sulla gestione dei dati. Oltre a questo si prevede un focus formativo sia dei neoassunti che del personale già in servizio che si occupa di Gtech, in modo da allinearsi alle migliori pratiche internazionali del settore.

In sintesi emerge un quadro in movimento, al centro del quale si ribadisce l'importanza e la centralità dei saperi e delle conoscenze e competenze, in aggiornamento continuo, di lavoratrici e lavoratori. Le funzioni aziendali competenti hanno ribadito che esistono aree importanti di miglioramento, che occorre arrivare a tutto il personale in modo efficace e soddisfacente e migliorare l'esperienza delle persone con un maggiore coinvolgimento soprattutto in relazione alla formazione digitale.

A tal fine è in corso di attuazione un progetto di sostituzione della piattaforma Apprendo (che ad oggi deve incrociarsi e sovrapporsi con altre piattaforme rivolte a settori/ambiti specifici) con un'unica interfaccia formativa che costituirà un unico punto di accesso.

Come parti sindacali, anche alla luce di un lavoro unitario congiunto di approfondimento, abbiamo sottolineato la straordinaria importanza e necessità per colleghe e colleghi di poter fruire di una formazione idonea alle sfide del lavoro che cambia, efficace ed efficiente rispetto al lavoro quotidiano che comporta molte responsabilità e deve poter essere vissuto con serenità.

Abbiamo ribadito che il contesto lavorativo, in particolare nella rete, non consente sempre di potersi dedicare, con la necessaria concentrazione e il giusto tempo, allo svolgimento dei corsi. Carichi di lavoro, interruzioni continue, difficoltà di isolarsi rendono necessario un utilizzo più diffuso e meno complicato del diritto alla formazione flessibile da casa, che ancora purtroppo incontra ostacoli organizzativi e culturali. Anche la modalità a distanza andrebbe migliorata (stante l'impossibilità di sostituire con aule fisiche o virtuali i corsi rivolti a platee molto ampie come Ivass e Consob) magari introducendo dei piccoli e saltuari momenti di aula virtuale per una verifica di una reale e corretta introduzione dei contenuti, soprattutto quando si tratta di materie delicate su cui ogni errore va evitato.

Abbiamo ricordato che tutta la formazione obbligatoria, per la sua incidenza sul PVR, e la formazione di mestiere, per le implicazioni sui percorsi professionali, devono essere più facilmente identificabili attraverso un "cruscotto" o altro strumento che riporti i corsi fruiti con la data di completamento e la scheda dei corsi da fruire con scadenza e rilevanza, evitando che le scadenze cadano nel fine settimana.

Infine è assolutamente necessario che, all'interno del Comitato Welfare, che funge anche da Commissione Paritetica sulla Formazione, i rappresentanti delle lavoratrici e lavoratori possano contribuire portando idee e proposte nuove oppure dando il loro contributo su tematiche, modalità, contenuti anche specifici della formazione, sia finanziata che non. Abbiamo dunque ribadito l'esigenza di essere preventivamente informati (rispetto alla data di convocazione del comitato stesso) delle proposte aziendali che ivi saranno discusse, per poter pariteticamente costruire i progetti formativi.